JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL726-2025

Radicación n.° 08001-31-05-013-2017-00165-01

Acta 10

Bogotá D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, profirió el 5 de abril de 2024, en el proceso que instauró en contra de **CI PRODECO SA.**

I. ANTECEDENTES

Yovanis Enrique Figueroa Padilla llamó a juicio CI Prodeco SA, para que se declarara, que su despido fue ineficaz por haber ocurrido en el desarrollo de un conflicto colectivo.

En consecuencia, fuera condenada a restablecer su contrato de trabajo y a restituirlo en el cargo de ayudante de línea principal que ocupaba al momento de su desvinculación, así como a pagarle salarios, primas legales y extralegales, vacaciones, intereses de cesantías, aportes a pensión y los beneficios extralegales establecidos en el Laudo Arbitral de 27 de noviembre de 2008, dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta que sea efectivamente reinstalado.

Peticionó, además, que se le ordenara pagarle lo que resultara probado *extra o ultra petita* y, las costas.

En subsidio reclamó la indemnización por despido injusto «*con su respectiva corrección monetaria*».

Como fundamento de sus peticiones, expuso que: se vinculó a la demandada con contrato de trabajo a término indefinido, el 25 de septiembre de 2008, en el cargo de ayudante de línea principal, devengando como último salario la suma de $2.428.892.

Informó que el manejo de las locomotoras se regulaba bajo el reglamento de movilización de trenes –RMT; que el maquinista es el responsable de la conducción de la locomotora y del tren y que los operadores y auxiliares están subordinados a las órdenes que aquel les imparta y, señaló, que el ayudante de línea principal no está capacitado para operar la locomotora en línea principal.

Relató que el 15 de julio de 2013 tomó turno para desempeñar sus funciones de ayudante de línea principal, acompañado por el maquinista de ferrocarril José Vicente Martínez, para desplazar la locomotora n.° 56210.

Recordó que, en desarrollo de esa actividad el maquinista le ordenó tomar el mando y control de la locomotora porque él iba a cenar, orden a la que dio cumplimiento, pero cuando iba a entrar al cambia vías vio que el semáforo le dio el paso en verde, sin embargo, en el momento en el que iba a cambiar de vía, de manera intempestiva el semáforo cambió a rojo *«(Falla en el Sistema)»*, por lo que, siguiendo los protocolos de seguridad para los cuales fue entrenado, realizó la parada de emergencia, sin ocasionar ningún daño a la propiedad ni afectar la operatividad de la línea férrea.

Aseveró que de inmediato comunicó esa situación a su jefe directo, el maquinista y le informó que procederá a realizar el protocolo de emergencia que consistía en pronunciar la palabra «*emergencia*» tres veces al inicio de la transmisión, teniendo en cuenta que estaban en una condición que podía poner en peligro el movimiento de trenes, acción que le prohíbe realizar el maquinista quien reasume el mando de la locomotora y la retrocede violando las normas y protocolos de seguridad, pues lo hizo sin autorización del jefe de cruce nivel.

Manifestó que entre los años 2012-2013 se ocasionaron varios incidentes dentro de la operación

ferroviaria toda vez que en reiteradas ocasiones los sistemas tuvieron anomalías o presentaron fallas y que, a finales del año 2013, la demandada instaló cámaras de seguridad en las locomotoras por los constantes accidentes y fallas en los sistemas Q-tron y cruce nivel.

Dijo que el 19 de julio de 2013 acudió a diligencia de descargos por aquellos hechos, luego de lo cual, se le notificó, el 25 siguiente, la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa. Refirió que mientras a él se le despidió, al maquinista José Vicente Martínez, responsable directo de la locomotora, apenas se le impuso una sanción por los mismos hechos.

Indicó, además, que era miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética – SINTRAMIENERGÉTICA Seccional Santa Marta, organización sindical que el 7 de noviembre de 2008 denunció la convención colectiva de trabajo y remitió pliego de peticiones a CI Prodeco SA y al Ministerio de Trabajo, informando también de la constitución de la comisión negociadora.

Recordó que la etapa de arreglo directo inició el 11 siguiente y el 20 de diciembre de ese año, terminó sin acuerdo total, ante lo cual, el 26 de diciembre de 2008, en asamblea general de afiliados, el sindicato vota la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio

para que defina del conflicto colectivo de trabajo, decisión que comunicó en esa misma fecha al Ministerio de Trabajo.

Afirmó que solo hasta el 19 de febrero de 2010, el ministerio ordenó la constitución del tribunal de arbitramento, a pesar de que en reiteradas ocasiones la organización sindical se lo solicitó y, a que no se lograba su integración porque la demandada «*se ha empecinado*» en dilatar el conflicto colectivo, recusando el 24 de marzo de 2011 el árbitro designado por el sindicato, solicitud que suspendió por 2 años su integración, lapso en el cual el 19 de junio y, 19 de septiembre de 2013, los trabajadores solicitan la conformación del tribunal, por lo que el 3 de octubre siguiente el Ministerio de Trabajo emite Resolución n.° 3608 en la que designa un árbitro y, tan solo hasta el 22 de enero del año siguiente se instala el tribunal de arbitramento que profiere laudo arbitral el 18 de febrero de 2014 contra el que las partes presentaron recurso de anulación que a la fecha de presentación de la demanda, aún no había sido resuelto.

Recordó que el 14 de junio de 2016 presentó derecho de petición a su empleador solicitando el reintegro a su puesto de trabajo, que le respondieron el «*7 de Junio de 2016*» (sic), ratificando el despido. En el mismo mes y año solicitó a la empresa «*una serie de documentos descrito en once (11) numerales*», petición que fue respondida el 27 del mismo mes y año, manifestando que los documentos solicitados en los numerales 5-11 son de carácter reservado, por lo que no le hace entrega de ellos.

CI Prodeco SA se opuso a los pedimentos por carecer de sustento legal, fáctico y probatorio. De los hechos, aceptó la vinculación laboral del demandante, el cargo desempeñado y el salario devengado, que el día de los hechos que motivaron el despido, el maquinista José Vicente Martínez retrocedió el tren sin autorización del jefe de cruce nivel; la calidad de afiliado a Sintramienergética Seccional Santa Marta; que el sindicato optó la constitución de un tribunal de arbitramento que definiera el conflicto colectivo, que se dio el 19 de febrero de 2010 por orden del Ministerio de trabajo, la expedición del laudo arbitral, los recursos de anulación interpuestos y, su falta de resolución al momento en que se dio inicio a este proceso.

Manifestó que dentro de las funciones del demandante, como ayudante de línea principal, estaban las de operar el tren en el cargue, descargue y recorridos en el ramal de los socios y maniobras en los patios. Refirió que Yovanis Enrique Figueroa Padilla desde el 13 de septiembre de 2011 contaba con licencia de tripulante férreo en la categoría de maquinista y, que desde el 19 de septiembre de 2007 cuenta con certificado de aptitud profesional del SENA para desempeñarse como maquinista de locomotoras luego de acreditar la realización de 1.760 horas para poder ser certificado.

Informó que el 15 de julio de 2013 fue asignado como ayudante de línea principal para realizar el «*transporte de*

estéril» desde la mina Calenturitas hasta la estación canoa y luego regresar en la locomotora 56210 a la estación de la Loma. Puso de presente que al momento en que la locomotora en la cual aquel se movilizaba ingresó al ramal de los socios, el maquinista le autorizó para que se encargara de su conducción mientras aquel se disponía a consumir sus alimentos; no obstante, en el momento en que la locomotora 56210, operada por el actor, iba a ingresar en el cambia vías 13 (crossing), él excedió el límite máximo establecido para su tránsito, «*violando de forma grave el "Protocolo del Crossing"*», además de no reducir la velocidad a pesar de que la señal indicada en el semáforo de aproximación era de color amarillo, lo que llevó a que frenara de forma abrupta a 23 metros del semáforo de ingreso al cambia vías, que se encontraba en rojo, violando de forma grave el protocolo y poniendo en peligro su vida, la de sus compañeros y los bienes de la empresa.

Refirió que por aquellos hechos fue llamado a descargos el 19 de julio de 2013, diligencia en la que aceptó que había sido autorizado por el maquinista para la conducción de la locomotora, «*pero no reconoció los incumplimientos en los que había ocurrido*». Resaltó que los incidentes presentados dentro de la operación ferroviaria para el período 2012-2013 fueron producto de errores humanos y no de fallas o anomalías en los sistemas de control.

En cuanto al conflicto colectivo de trabajo, indicó que la etapa de arreglo directo se llevó a cabo desde el 11 de

noviembre hasta el 20 de diciembre de 2008, en la que las partes llegaron a un acuerdo parcial en relación con las peticiones del sindicato. Señaló que la organización sindical realizó actividades dilatorias que afectaron el desarrollo normal del conflicto al no adelantar ninguna gestión para que después de terminada aquella etapa el entonces Ministerio de Protección Social constituyera el tribunal de arbitramento y que, una vez fue integrado, se demoró en nombrar árbitro y, cuando el ministerio los designaba, renunciaban, llevando a que se superara el término previsto en la ley para ello, por lo que, en su decir, resulta inexistente el fuero circunstancial deprecado por el actor.

Propuso las excepciones de prescripción y compensación y, la que llamó, inexistencia de la obligación (f.° 1-46 archivo 17 y 1-3 archivo 19 cuaderno del juzgado – expediente digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla concluyó el trámite y emitió fallo el 3 de diciembre de 2019, en el que dispuso: declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolver a la demandada y, condenar en costas al promotor del juicio (archivo 30 cuaderno del juzgado 3 – expediente digital).

Inconforme, el demandante apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, profirió fallo el 5 de abril de 2024, (f.° 1-29 archivo 15 cuaderno del Tribunal – expediente digital), n el que confirmó el del *a quo*, sin costas para las partes.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal centró el problema jurídico en revisar, si se efectuó un despido y si fue justo o injusto, además si el demandante gozaba de fuero circunstancial.

Para el efecto, tuvo como hechos indiscutidos: la existencia y los extremos de la relación laboral que ató a las partes.

Recordó que al trabajador le corresponde acreditar el despido y, al empleador, demostrar su justificación. Para verificarlo, se remitió a la misiva de desvinculación en la que se consignaron los motivos en los cuales se sustentó la decisión del empleador y, a la diligencia de descargos, luego de lo cual se remitió al artículo 24.5 del reglamento de manejo de trenes para determinar si el trabajador podía o no conducirlos y expuso:

> Ahora bien, del contenido de dicha norma claramente se desprende que el actor podía manejar la locomotora, y que, si bien en el RMT lo señalan como operador, se tiene que el declarante DEIBIS FONTALVO, testigo de la parte demandante, señalo (sic) que él había hecho 3 cursos en el Sena con el demandante y trabaja en la empresa como OPERADOR O AYUDANTE DE MAQUINISTA, por lo que se logra determinar que se trata del mismo cargo, es decir, operador, ayudante de maquinista o ayudante de primera línea.

Encontró probado que el actor tenía conocimiento sobre el manejo de trenes, con la licencia de tripulante férreo-expedida por la Dirección de Transporte y Tránsito con vigencia del 13 de septiembre de 2011 al 12 de septiembre de 2015 y, con el certificado de aptitud profesional expedido por el Sena, que daba cuenta que cursó y aprobó el programa de formación integral para desempeñarse como trabajador calificado maquinista de locomotoras, emitido el 19 de septiembre de 2007.

Se remitió a lo respondido en los interrogatorios de parte y en las declaraciones de Sebastiana Fernández del Río, Camilo Medina, Deibis Fontalvo, Edwin Pallares y, Henry Ayola, de los que afirmó «*serán valorados en conjunto con las demás pruebas obrantes en autos*».

Del análisis probatorio concluyó, que aunque el demandante sostuvo que ninguno de sus testigos informó que conocían el protocolo crossing sino hasta el año 2014, «*reconocen conocer el RMT, en donde se contempla, se reitera, el hecho de que el maquinista puede delegar en el demandante el manejo de la locomotora en líneas internas*

y no nacionales», amén que cuando aquel rindió descargos «*afirmó conocer el protocolo crossing y tan es así, que lo tuvo en cuenta al momento en que ocurrieron los hechos, por lo que no es cierto que solo existiera después de que dejara de trabajar en la empresa*» al punto que «*cuando maniobraba la locomotora lo aplicó, teniendo en cuenta los semáforos y comunicándose con el coordinador*».

De aquel protocolo –crossing- indicó que «*hace relación al cruce de líneas de ferrocarril, donde las señales son más exigentes, dado la peligrosidad que existe al cruzarse dos líneas férreas y si no se tienen los cuidados necesarios, fácilmente se corre el riesgo de descarrilamiento, entre otras consecuencias*». De las fallas que podía presentar el sistema y a las que se refirieron varios testigos, sostuvo que podían ocurrir en «*eventos externos como un rayo, una lluvia fuerte, que alguien corte un circuito*» y que en esos eventos, como lo indicó el testigo Camilo Medina, «*este enseguida deja de funcionar, y así impide que nadie ingrese*»

Resaltó que aquel testigo dio cuenta que al hacer la investigación de lo sucedido revisó los sistemas Q-tron y el registro electrónico y que «*con base en ello, es que la empresa supo que el demandante había faltado a la verdad al momento de rendir sus descargos, porque el sistema marcó que había sobrepasado la velocidad permitida, y pasado el semáforo estando en amarillo*».

Concluyó que «*Su conducta si violó el reglamento interno, y no cumplió el protocolo denominado crossing, los cuales sí conocía, por lo que, la empresa no incurrió en un despido injusto, dado que se acreditó en autos, lo manifestado en la carta de despido*».

Afirmó que el hecho de que al maquinista le hubieran puesto solo una sanción y al demandante el despido, obedece a que «*la falta del maquinista fue la de retroceder la locomotora sin pedir autorización, no obstante que su conducta era la correcta como lo señaló el declarante CAMILO MEDINA, pero, aun así, fue sancionado por actuar sin autorización y así lo reconoce en sus descargos*».

De los documentos aportados por el demandante, correspondientes a sanciones impuestas a otros trabajadores de la empresa, indicó que, al no allegar la prueba de las respectivas investigaciones, no era posible «*hacer los comparativos y determinar si la sanción impuesta al demandante fue excesiva. Y aseverar que cuando el trabajador es un sindicalista, la sanción es severa, es solo una suposición personal*».

Para finalizar, sostuvo que, aunque el reglamento interno de trabajo allegado a los autos no tenga la firma del representante legal de la demandada, «*no necesita una prueba solemne para demostrar su existencia, y basta con que el hoy demandante manifestara que sí lo conocía, lo que torna procedente aplicarle las sanciones en el contenidas*».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, en sede de instancia revoque la proferida por el juzgado y, acceda a las pretensiones.

Con dicho propósito presenta dos cargos por la causal primera de casación que fueron objeto de réplica y, enseguida se estudian de manera conjunta, al acusar similar elenco normativo, complementarse en la argumentación y, pretender la misma decisión.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa «***intelección desacertada***» del literal a) numeral 6 del artículo 62, en relación con el 58 y 60 del CST, yerro que condujo a la infracción directa de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965; 127, 186, 187, 192, 306 y 308 del CST; 99 de la Ley 50 de 1990 y, 15, 17, 18, 22 y literal 1 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Sostiene que el *ad quem* entendió, de conformidad con la sentencia CSJ SL2857-2023:

> [...] comprende dos hipótesis para que se configure la justa causa como motivo de terminación del contrato por parte del empleador:
>
> i) La primera, que se trate de 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
>
> ii) La segunda, cualquier falta grave calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos.

Asevera que al encontrar demostrado que aquella fue la causal que le fue endilgada, el *ad quem* debía indagar en los reglamentos, manuales y procedimientos vigentes en la empresa para el momento de los hechos, si en efecto se configuró la falta imputada y si conforme a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, podría constituirse como grave. «*De lo contrario, se sustentaría el despido en enunciaciones genéricas, oscuras y abstractas [como ocurrió] que impedirían adecuar la conducta y generar una sanción proporcionada*».

Agrega que sin desconocer, como se indicó entre otras en sentencia CSJ SL4545-2018, que basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador como sustento del despido para que pueda ejercer su derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, conforme

a la providencia CSJ SL2857-2023, le correspondía al juzgador verificar «***si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable*** *y si, conforme a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, se configuran en una falta de magnitud grave que permita estructurar una justa causa*». Es decir, que el juzgador no solo debe revisar y calificar la justeza del despido sino también su gravedad. Afirma:

> Al no efectuar dicho ejercicio, el fallador se quedó con la enunciación de unas faltas "graves" contenidas en el código sustantivo, genéricas y abstractas que no permitieron individualizar de manera seria y real el caso del señor YOVANIS ENRIGUE (sic) FIGUEROA PADILLA, quien terminó siendo despedido, cuando su jefe directo, **encargado de velar por la conducción de la locomotora**, sólo recibió la suspensión de su contrato de trabajo [tal como lo advirtió y no es motivo de reproche].

VII. RÉPLICA

Para CI Prodeco SA, no se logran derruir todos los pilares sobre los que se sustenta la sentencia impugnada, amén que, contrario a lo que sostiene la censura, el despido si fue justificado al haber incurrido en la causal 6 literal a) del artículo 62 del CST, esto es, «*por violar gravemente las obligaciones que como trabajador tiene, de conformidad con lo previsto en el artículo 58 del mismo Estatuto*», toda vez que la actividad de conducción de trenes es altamente peligrosa y no cumplir con los procedimientos de señalización generó un riesgo bastante alto para la

demandada, conducta que está tipificada en los reglamentos de la empresa, entre otros, en el reglamento de movimiento de trenes numerales 3.6 y siguientes, normas que el actor no cumplió el 15 de julio de 2013, lo que demuestra la gravedad de su conducta al generar «*alto riesgo respecto de su vida y la de la tripulación*».

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida del mismo elenco normativo denunciado en el cargo anterior.

Como causa eficiente de la vulneración normativa lista los siguientes errores, que atribuye al juzgador de la apelación:

> **1.** Dar por demostrado, sin estarlo, que se configuró una justa causa para terminar el contrato de trabajo del señor YOVANIS ENRIGUQ (sic) FIGUEROA PADILLA;
>
> **2.** No dar por demostrado, estándolo, que no se configuró una causa grave que permitiere el nacimiento de una justa causa para terminar el contrato de trabajo del señor YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADRILLA;
>
> **3.** Dar por demostrado, sin estarlo, que la justa causa estaba contenida en los reglamentos internos y en el protocolo de crossing efectuado por la empresa;
>
> **4.** No dar por demostrado, pese a que se evidencia de bulto, que en el proceso no fueron allegados documentos que contuvieren la tipificación de la falta por la cual se despidió al accionante, ni se allegaron los protocolos que fundaron la citación a descargos, mucho menos los registros enunciados en la citación y en la carta de terminación del contrato de

trabajo.

Sostiene que los yerros fueron consecuencia de la errada valoración de: acta de descargos (f.°53), reglamento interno de trabajo (f.° 72), contrato de trabajo (f.° 47), reglamento de movilización de trenes (f.° 124), interrogatorios de parte, contestación de la demanda y, testimonios de Sebastiana Fernández del Río, Camilo Medina, Deibis Fontalvo, Edwin Pallares y, Henry Ayola y, como no apreciadas la versión libre rendida por «*JOSÉ VICENTE*» (f.° 66), evaluaciones de desempeño del demandante (f.° 78) y, documentos de folios 4-38 cuaderno de subsanación de la demanda.

Dice que no reprocha que tuviere conocimiento en manejo de locomotora y que hubiere aceptado conocer el reglamento interno de trabajo, de lo que se duele es que «*pasó por alto indagar si efectivamente la falta que le fue imputada: sobrepasar "(…) el límite de autoridad que tenía en el Crossing, **violando el protocolo para pasar por este lugar**", había sido catalogada como falta grave y justa causa para finalizar el contrato de trabajo*».

Esto porque de haberlo hecho, hubiera concluido que la empresa no aportó ni demostró haber expedido o publicado el protocolo de crossing, que el reglamento interno de trabajo no contempla la falta atribuida al demandante, «*pues todos los artículos que integran las prohibiciones y obligaciones son una copia de las disposiciones sustantivas, y las faltas graves, ni siquiera se*

relacionan con las funciones del demandante» y, porque el reglamento de manejo de trenes, que se publicó en el año 2014 después del despido del actor, dispuso que en casos de emergencia, el tren debía ser detenido mediante el freno de emergencia.

Enfatiza en que, en la diligencia de descargos no aceptó ninguna responsabilidad y, menos que conocía el reglamento interno, lo que siempre advirtió es que cumplió sus funciones como le correspondía, que no sobrepasó el límite de velocidad, acusación que en todo caso no tuvo soporte probatorio en el proceso.

Afirma que si se hubiera valorado el documento que contiene la versión libre rendida por *"José Vicente",* habría encontrado que él como maquinista, advirtió de manera clara que la luz del semáforo cuando conducía el demandante, si se encontraba en verde, por lo que pudo tratarse de una falla en el sistema la que generó el impase que le costó la terminación de su contrato de trabajo.

Del reglamento interno de trabajo indicó que ninguno de los artículos contiene la tipificación de la falta que le fue atribuida, pues si bien, en su artículo 14 contempla las justas causas para finalizar el contrato de trabajo, en ninguna de ellas, «*salvo lo advertido en el literal f), se adecúa la falta imputada al demandante*» y, agrega que, «*dicho literal remite a otro, en el cual, se supondría, se debería enlistar la falta grave y ello tampoco acontece*», pues en los artículos 15, 16, 67 y 68 en los que se consagran las

faltas graves, no se contempla el haber superado los límites del protocolo crossing, incluso, ni siquiera hace alusión a dicha regulación.

Manifiesta que la decisión del empleador de poner fin a su contrato de trabajo resulta desproporcionada, como quiera que como dan cuenta las pruebas allegadas al juicio, a otros trabajadores como Mario Mesa, «*ALCIDES*» y «*JOSÉ VICENTE*» a quienes también se les atribuyó sobrepasar «*el límite de autoridad*» e incluso, el primero de ellos, también reversar el tren, apenas fueron objeto de suspensión de sus labores por uno o quince días.

Enfatiza en que «*el reproche que se formula no está en si el demandante conocía como efectuar sus funciones, sino en la tipicidad de las faltas y sanciones por el supuesto de haber incurrido en un exceso de velocidad que no se probó, salvo que con el dicho de un solo testigo*». Asevera que:

> No existe una sola prueba en el expediente que respalde la imputación hecha por PRODECO S.A., no existen los registros electrónicos en el plenario, no se aportó el supuesto protocolo crossing, tampoco se evidencia haber aportado el Qtron que advierte transgredió el demandante. Lo cierto es que en una diligencia de descargos parcializadas y carente de objetividad, imputó una falta y no hubo posibilidad de modificar su parecer.

Cuestiona la declaración rendida por el testigo Camilo Medina, quien advirtió que las fallas del sistema ocurren por fenómenos de la naturaleza como lluvias y que existen

registros electrónicos que acreditan los incumplimientos del demandante, «*pero sorpresivamente ni siquiera fueron allegados al plenario. Indica el ad quem que en dichos sistemas se marcó que había sobrepasado el límite de velocidad, pero se itera, no se aportaron dichos registros al proceso*».

Para finalizar, señala que, aunque fue calificado durante los años 2008-2013 como un trabajador «*intachable, dedicado, cuidadoso, responsable, comprometido con su trabajo, colaborador y disciplinado*», dos meses después de su afiliación a la organización sindical, «*en medio de un conflicto colectivo, por actuar de la única forma que le fue indicado en el reglamento y sin que se hubiere probado que excedió un límite de velocidad*», fue desvinculado de su cargo.

IX. CONSIDERACIONES

Para el juez de la apelación, el despido del trabajador fue con justa causa, decisión a la que arribó luego del análisis del acervo probatorio del que concluyó que «*Su conducta si violó el reglamento interno, y no cumplió el protocolo denominado crossing, los cuales sí conocía, por lo que, la empresa no incurrió en un despido injusto, dado que se acreditó en autos, lo manifestado en la carta de despido*».

Por la vía de puro derecho, la censura increpa al

Tribunal no haber atendido lo dispuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL2857-2023 y con sustento en ella, haber indagado en los reglamentos, manuales y procedimientos vigentes en la empresa para el momento de los hechos, si en efecto se configuró la falta endilgada y si conforme a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, podría calificarse como grave.

En aquella decisión, esta Corporación adoctrinó:

> Efectivamente, como lo afirma la censura, el citado literal a), numeral 6 del artículo 62, comprende dos hipótesis para que se configure la justa causa motivo de terminación del contrato por parte del empleador; la primera, que se trate de 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 la segunda, cualquier falta grave calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos. Sobre el alcance de la primera norma en cita, esta Sala en fallo CSJ SL499-2013, reiterada en la CSJ SL2089-2020, ilustró:
>
> (…)
>
> Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

Para verificar si erró el Tribunal en la aplicación de aquella decisión, la Sala debe volver la mirada a la carta de desvinculación, en la que se expuso:

> Analizando sus descargos rendidos el día 19 de Julio de 2013, relacionados con los hechos ocurridos el día 15 de Julio de 2013, a las 18:14 en el Crossing de la línea Prodecto, Drummond y Ramal, cuando usted al ir operando el acople de las locomotoras 5108 y 5105 del tren 56210 sobrepasa el límite de autoridad que tenía en el Crossing, violando el protocolo para pasar por ese lugar, la empresa le manifiesta que no encuentra justificación aceptable en su proceder.
>
> Sobre este particular y analizados en forma exclusiva dichos descargos, la Empresa manifiesta que no encuentra justificada las razones por usted expuesta[s] en la citada diligencia, ya que con su proceder usted quebrantó en forma grave el Reglamento interno de trabajo vigente y violó el Protocolo de Crossing, no siendo admisibles sus respuestas debido a que el registro electrónico del sistema Crossing muestra que el semáforo de aproximación estaba en color amarillo, el de entrada en color rojo y el Qtron evidencia en la operación del equipo que los puntos donde aplicó los frenos y las velocidades registradas son diferentes a las manifestadas en su versión. Es importante expresarle que la violación del protocolo de Crossing generó una situación de alto riesgo con potenciales consecuencias letales que la empresa no puede pasar por alto.
>
> Dado lo anterior y como quiera que la infracción por usted cometida se traduce en grave violación a las obligaciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo Vigente en sus artículos 14, aparte 1, literales b), g), q) y v); artículo 15 literales g) y h); artículo 67, literales a), b), h), k), p) y z); artículo 68 literal b), x), bb), artículo 69 y artículo 74, literal b), d) y e), en concordancia con lo establecido en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en su aparte a), numeral 6, la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y con justa (sic) (f.° 64-65 archivo 1 cuaderno del juzgado – expediente digital).

De la lectura de este documento, se advierte que fueron soporte de su justeza las normas fijadas por el empleador en el reglamento interno de trabajo, «*en concordancia*» con las contempladas en el ordenamiento

legal, lo que lleva al juzgador a verificar sus contenidos a fin de constatar si en aquellas se encuentra detallada la conducta endilgada al trabajador.

Las normas particulares que soportaron la decisión de CI Prodeco SA, dicen:

> **Artículo 14°.- Terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso:** Son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo sin previo aviso:
>
> **1. Por parte de la empresa:** La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, en los siguientes casos:
>
> b. Todo acto de violencia, injuria, falta de honradez, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la empresa, o el personal directivo o los demás trabajadores de la empresa;
> g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) (sic), a menos que sea absuelto dentro de los noventa (90) días subsiguientes o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del Contrato;
> q. La no aceptación de una reasignación o reubicación del sitio de trabajo del empleador, así sea una ciudad diferente para la cual fue contratado;
> v. La renuencia a laborar trabajo suplementario y horas extras, salvo lo previsto en los artículos 27, 29 y 34 de este Reglamento.
>
> **Artículo 15°.- Faltas graves**: Se considerará que el trabajador incurre en una falta grave, para los efectos previstos en el Artículo 7° literal a) numeral 6° del Decreto Ley 2351 de 1965, y serán justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:

g. Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este Reglamento;
h. Si el trabajador incumple con cualquiera de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias a su cargo, por tercera vez dentro del mismo año, la cual se contará desde la fecha de la primera falta;

Artículo 67°. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

a. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;
b. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le importan a la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
h. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, Manual de Políticas Corporativas; así como también las demás Reglamentos (sic), Políticas, Procedimientos e instrucciones de la empresa;
k. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriben las autoridades y las instrucciones que dicte la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores, y de los equipos y bienes de la empresa;
p. Ser verídico en todo caso;
z. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

Artículo 68°. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:

b. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros; que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos,

conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia;

x. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones, o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;

bb. Incumplir lo establecido en el Manual de Políticas Corporativas, Normas y Reglamentaciones de la empresa y las que en el futuro se incorporaran.

Artículo 69°. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores, a excepción de lo contemplado en los dos artículos siguientes de este Reglamento.

Artículo 74°. Formas de ejecutar el trabajo: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, el trabajador siempre está obligado a:

b. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la empresa y a ser verídicos y honestos en todo caso;

d. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;

e. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general, para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, para preveer (sic) las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios;

Es cierto que, la abundante normativa citada por el empleador como justificante de su decisión, en algunos preceptos dista de la conducta endilgada al trabajador, también lo es, que en el artículo 68 del reglamento interno de trabajo se hace alusión, dentro de las prohibiciones especiales al trabajador «*conducir a excesiva velocidad los vehículos e infringir disposiciones de tránsito*», norma que en concordancia con el artículo siguiente en el que se indica como «*falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores*», sumado a los hechos que motivaron la desvinculación, por eso, en principio conllevaría pensar que el ejercicio intelectivo del *ad quem* no se alejó de la actual posición jurisprudencial de esta Corte, en tanto encontró respaldo normativo a la justa causa endilgada al demandante.

No obstante, no puede pasarse por alto que el reglamento interno de trabajo no pormenoriza cual es la velocidad máxima permitida cuando se conduce una locomotora o, lo que es lo mismo, cuando se entiende que se excede la velocidad, tampoco cuales son las infracciones de tránsito que permiten dar la connotación de grave cuando son cometidas por un trabajador.

Para ello, el empleador se remite en la carta de despido a la vulneración del protocolo crossing, que con independencia de si se encontraba vigente o no en la fecha en que ocurrieron los hechos imputados al trabajador, no

fue acompañado al proceso, carga probatoria que era exigible a la demandada a quien le correspondía acreditar la justeza del despido, amén que, conforme se dijo en sentencia CSJ SL2857-2023:

> En ese orden, y en virtud del deber de lealtad y sujeción al principio de buena fe, presentes en las relaciones de trabajo, en las que prima el respeto y los actos liados de transparencia, es que las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas, entendidas, según la RAE como *«común a varias especies»*, *«falto de claridad»*, y *«no preciso, vago e indefinido»*, en su orden, puesto que con ellas lo que se busca es, precisamente, gestar el móvil para agotar el nexo laboral.

Así las cosas, aunque se encuentre contenida la falta imputada al trabajador en el reglamento interno de trabajo, la falta de claridad e imprecisión en la conducta constitutiva de justa causa no permite considerarla grave, calificación que tampoco puede extraerse de la norma legal - Artículo 7 Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 6- toda vez que, se reitera, no se aportó el reglamento de crossing, en el cual, a voces de la demandada, se consagran con precisión las reglas a observar por maquinistas y ayudantes de línea en desarrollo de sus funciones y que, en su decir, fueron infringidas por Yovanis Enrique Figueroa Padilla.

Además de lo anterior, CI Prodeco SA adujo en la carta de despido que «el registro electrónico del sistema Crossing muestra que el semáforo de aproximación estaba en color amarillo, el de entrada en color rojo y el Qtron

evidencia en la operación del equipo que los puntos donde aplicó los frenos y las velocidades registradas son diferentes a las manifestadas en su versión»; no obstante, con independencia de que el trabajador hubiere aceptado conocer el reglamento de manejo de trenes, la empresa demandada no se exime de acreditar tales hechos.

En la diligencia de descargos a la que fue citado Yovanis Enrique Figueroa Padilla (f.° 54-63 archivo 1 cuaderno del juzgado – expediente digital), aceptó conocer, no solo el reglamento interno de trabajo y el protocolo crossing, sino también los hechos por los que fue citado en esa oportunidad. En aquella reunión, dio cuenta de lo sucedido el 15 de julio de 2013, así como conocer que la velocidad máxima del ramal es de 50 km por hora, haber ingresado al sistema crossing a 25 km por hora, haber visto el semáforo de aproximación en color verde y, negó haber sobrepasado la velocidad máxima en el ramal del kilómetro 3 al kilómetro 6.

En esa diligencia intervino Camilo Medina Vera, Superintendente Operaciones Ferrocarril de la demandada, quien dejó las siguientes constancias:

> CAMILO MEDINA: En este momento de los descargos, que el Q-tron mostro (sic) que sobrepaso (sic) los 50 km por hora entre el km 3 y el km 6, llegando hasta los 68 km por hora.
>
> CAMILO MEDINA: En la versión libre usted dice que la instrucción recibida era a 25 Km/hora y que entro (sic) a 20 KM/hora. Quiero dejar sentado que el Q-tron muestra que la velocidad de ingreso fue de 30 km por hora.

> CAMILO MEDINA: Quiero dejar constancia que en los registros electrónicos del sistema crossing muestra que el semáforo de aproximación estaba en color amarillo.
>
> CAMILO MEDINA: quiero dejar constancia que la emergencia del tren fue aplicada 23 mts antes del semáforo de entrada después de pasar el cartelón.

No se evidencia, pues no se dejó constancia en aquella oportunidad, prueba que le hubiere sido puesta de presente al trabajador con la que se respaldaran las afirmaciones hechas por el Superintendente Operaciones Ferrocarril, estos fueron, los registros electrónicos que obtuvo del sistema Q-tron y del sistema crossing que dieron cuenta del exceso de velocidad, el color del semáforo de aproximación y, la distancia del semáforo de entrada cuando se presentó la emergencia del tren, probanzas que tampoco se allegaron al proceso y de las que devino la decisión de desvinculación del trabajador tomada por CI Prodeco SA.

Si bien al juicio se llamó a rendir declaración al mencionado Supervisor, su dicho carece de sustento probatorio y, ello reviste tal relevancia porque fue a partir de lo que él manifestó, que se soportó la decisión de terminación del vínculo sin que la sola aceptación del trabajador de conocer los reglamentos de la compañía cuya vulneración se le endilga, pueda extenderse a la comisión de la falta, pues en esa misma diligencia de descargos indicó:

PREGUNTA: ¿Respeto (sic) la velocidad en el recorrido por el Ramal?
RESPUESTA: Exacto
PREGUNTA: ¿Sabe que sobrepaso (sic) la velocidad máxima en el ramal del Km 3 al Km 6?
RESPUESTA: No
PREGUNTA: ¿A que velocidad entra usted al crossing?
RESPUESTA: A 25 km.
PREGUNTA: ¿Usted ve que color tiene el semáforo de aproximación?
RESPUESTA: Verde.

A lo anterior hay que agregar que el representante del empleador, testigo en este juicio, Camilo Medina Vera no presenció los hechos, su dicho procede, como él mismo lo manifestó de los registros electrónicos que obtuvo del Q-tron y del sistema de crossing, que jamás fueron puestos en conocimiento del trabajador y, tampoco aportados al juicio.

El único testigo que presencial de los hechos acaecidos el 15 de julio de 2013, fue el maquinista José Vicente Martínez, quien en diligencia de descargos (f.° 23-27 archivo 19 cuaderno del juzgado – expediente digital) no pudo dar cuenta de lo sucedido, como él mismo lo expresó:

PREGUNTA: ¿Usted sabe si se respeto (sic) la velocidad máxima permitida en el Ramal?
RESPUESTA: No, yo en ese momento venía comiendo y porque yo en ese momento venía comiendo, porque yo después de las 8 pm a las 4 am no ingiero ningún alimento y el Sr 93 ya nos había dicho que llegando a la mina sacábamos el tren 56115 que estaba en proceso de cargue y ya iba a terminar, y a mi personalmente no me queda más tiempo para ingerir mis alimentos.

> PREGUNTA: Ve ¿qué color tiene el semáforo de aproximación al crossing?
> RESPUESTA: No, yo físicamente no lo vi, venía al lado izquierdo de la locomotora ingiriendo mi comida.
> PREGUNTA: ¿A qué distancia divisa el semáforo de entrada al crossing?
> RESPUESTA: Físicamente no lo vi, no lo observe (sic).
> PREGUNTA: ¿Giovanni (sic) Figueroa le comenta algo con respecto a los semáforos?
> RESPUESTA: El cuando ya iba entrando al primer semáforo, empecé a oír que dijo verde pero físicamente yo no lo vi porque venía ingiriendo mi comida.

De la diligencia en estudio, lo único que puede colegirse es que la única persona presente el día de los hechos no puede dar cuenta de lo sucedido y se reitera, si aquello quedó documentado en los sistemas de control de la empresa Q-tron y crossing como lo afirmó el Superintendente Operaciones Ferrocarril, debió no solo ponerse de presente esa información en la citación a descargos de descargos sino allegarse también al proceso.

El testimonio de Camilo Medina Vera, debió ser corroborado por otros medios, bajo la regla de que a nadie le está dado elaborar la evidencia con la que pretende beneficiarse en el proceso judicial, como quiera que él es subordinado del empleador aquí demandado y en la diligencia de descargos del trabajador fungió como representante de CI Prodeco SA.

Lo anterior, pone de presente los yerros en los que incurrió el Tribunal al encontrar plenamente demostrada la justa causa que motivó la desvinculación del demandante.

Por lo anterior, prosperan los cargos y se casará la sentencia censurada.

Sin costas en sede extraordinaria dada la prosperidad del recurso.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para el juzgador de la primera instancia, del acervo probatorio arrimado a los autos, a la única conclusión que podía llegarse era «*que el despido del actor está acreditado y provisto de una justa causa legal*», siendo una falta grave incumplir las obligaciones expresamente dadas por el empleador, lo que quedó demostrado con los interrogatorios de parte, las declaraciones recepcionadas dentro del juicio y, la diligencia de descargos, decisión que le llevó a relevarse del análisis de la existencia de un conflicto colectivo para el momento de su desvinculación y el fuero circunstancial alegado por el actor.

Para dar respuesta al recurso de apelación del promotor del juicio, quien lo sustenta en la falta de acreditación de la justa causa endilgada y en la garantía foral reclamada, bastan las razones expuestas en la sede extraordinaria en la que, se concluyó, que las conductas que le fueron imputadas carecieron de sustento probatorio, por ende, su despido fue sin justa causa.

De lo anterior, fluye obligatorio el estudio del fuero circunstancial que reclama el trabajador.

Conviene recordar que conforme el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, subsiste aquel amparo para los trabajadores, *«durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*, de tal suerte que, *«sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial»* (CSJ SL14066-2016).

También ha sostenido esta Corporación, entre otras en sentencia CSJ SL6732-2015:

> En pro de garantizar el derecho constitucional a la negociación colectiva, artículo 55[1] de la norma superior, en concordancia con los convenios 98 (art.4º)[2] y 154 (art.5º)[3] de la OIT, como lo

[1] ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

[2] C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Art. 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Convenio ratificado por Colombia.

[3] C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva; Artículo 5:
1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

manda el artículo 93[4] constitucional, derecho que subyace en el fondo de la controversia del sublite, puesto que el fuero circunstancial es uno de los mecanismos apropiados reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho en comento, se ha de precisar por la Sala que no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley para surtir el conflicto colectivo como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, como parece entenderlo el contradictor de la sentencia, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación y según la etapa de que se trate. Sin embargo, para determinar esto, hay que mirar la situación fáctica de cada caso, lo que, en ausencia de análisis de los hechos con esta perspectiva en la sentencia impugnada en casación, como sucede en presente proceso, se itera, era menester presentar el cargo por la vía indirecta.

Con el solo transcurso del tiempo sin que se haya proferido el respectivo laudo, no es posible predicar el decaimiento del conflicto o su abandono tácito por la organización sindical; para ello, se requiere de elementos de juicio adicionales que permitan calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva.

No existe discusión en cuanto a que: Yovanis Enrique Figueroa Padilla se encontraba afiliado para el momento de su despido, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética - Sintramienergética Seccional Santa Marta. De las documentales allegadas como sustento de la garantía foral reclamada, se tiene que el 7 de noviembre de 2008 esa organización sindical

[4] ARTICULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.
Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

presentó denuncia parcial del laudo arbitral vigente en CI Prodeco SA, ante el Ministerio de Trabajo y la sociedad demandada, calenda en la que también le presentó el pliego de peticiones correspondiente (f.° 161-172 archivo 1 – cuaderno del juzgado expediente digital).

La etapa de arreglo directo se desarrolló entre el 11 de noviembre y el 20 de diciembre de 2008 (f.° 173-188), en la que no se llegó a acuerdo total sobre el pliego de peticiones, razón por la que la organización sindical en asamblea general de trabajadores celebrada el 26 siguiente, votó por la convocatoria de un tribunal que arbitramento que pusiera fin al conflicto colectivo (f.° 189-192).

En resolución 00000641 de 19 de febrero de 2010, el entonces Ministerio de la Protección Social ordenó la constitución del tribunal (f.° 193-194) y, además de ella profirió las siguientes:

- Resolución n.° 00001849 de 26 de mayo de 2010, por la cual se integra el citado Tribunal (f.° 195-196)

- Resolución n.° 00003157 de 17 de agosto de 2010, por la que se aprobó la designación de un árbitro (f.° 198-199).

- Resolución n.° 00004931 de 24 de noviembre de 2010, que aprobó la designación de un árbitro (f.° 202).

Con fecha 24 de marzo de 2011, el apoderado general de CI Prodeco SA recusa al árbitro Sergio Becerra (f.° 204-208), quien, por auto de 20 de junio del mismo año, proferido por el Tribunal de Arbitramento, es separado del

conocimiento del conflicto (f.° 209-218). A folios 219-224 obra trámite judicial adelantado por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta que finalizó con auto adiado de 4 de mayo de 2012 en el que declara improcedente la recusación interpuesta en contra del árbitro Sergio Becerra. El 14 de junio de 2012 se lleva a cabo sorteo ante el Ministerio de la Protección Social para la designación de su reemplazo (f.° 225-226).

El 19 de junio de 2013 el Presidente de Sintramienergética Seccional Santa Marta eleva solicitud a la cartera ministerial del trabajo para que se reanude el Tribunal de Arbitramento (f.° 228). El 23 de agosto siguiente el árbitro Sergio Becerra Moreno presenta renuncia irrevocable (f.° 230) y el 17 de septiembre de 2013, el sindicato comunica al Ministerio de Trabajo la designación de nuevo árbitro (f.° 232-233) quien el 19 siguiente, expresa su aceptación (f.° 235) y, por Resolución n.° 00003608 de 3 de octubre de 2013 el ente ministerial la aprueba (f.° 237-239) y se lleva a cabo su posesión el 16 del mismo mes y año (f.° 240).

El 23 de enero de 2014 se instaló el Tribunal de Arbitramento (f.° 242) y, profirió laudo arbitral el 18 de febrero siguiente (f.° 243-245) contra el cual, ambas partes interpusieron recurso extraordinario de anulación (f.° 266-296) que, a la fecha de presentación de la demanda, no había sido resuelto.

De las documentales antes referenciadas y conforme lo definiera esta misma Sala de Descongestión en sentencia CSJ SL2535-2023, en proceso adelantado contra la sociedad demandada:

> De las anteriores pruebas no es dable colegir una actitud pasiva de la organización de trabajadores en el trámite del conflicto colectivo, pues evidentemente se trató de tropiezos en la conformación del Tribunal de Arbitramento, en tanto los árbitros designados por parte y parte, resolvían renunciar, amén de las recusaciones que se endilgaron, incluso hubo intervención de un juzgado.
>
> (…)
>
> La demora en este caso, como se dijo en casación, se debió a la postura de varios árbitros que declinaban la designación o desistían con posterioridad. Circunstancias que no permiten endilgar al sindicato una conducta despreocupada bajo el supuesto de que no realizó ningún esfuerzo para impulsar el proceso o, que torpedeó el trámite.

Del análisis que antecede, conclusión obligada es que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo de Yovanis Enrique Figueroa Padilla, 25 de julio de 2013, él gozaba del amparo del fuero circunstancial, sin que pueda predicarse el decaimiento del conflicto o su terminación anormal, por lo cual, al no haberse acreditado una justa causa, su despido debe declararse ineficaz y en consecuentemente, la demandada deberá reincorporarlo al cargo de Ayudante Línea Principal, que desempeñaba al momento de su desvinculación, sin solución de continuidad desde el 25 de julio de 2013, con el consecuente pago de: salarios con los incrementos de ley, o extralegales que le correspondan, de las prestaciones sociales legales y/o convencionales,

causados desde aquella fecha hasta la formalización de la reincorporación.

Dineros que deberá indexar desde su causación individual, hasta la fecha de pago efectivo, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

Donde:

VA = Valor actualizado
VH = valor histórico
IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.
IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de las acreencias adeudadas.

También deberá pagar, a las entidades administradoras correspondientes, en favor de YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA, los aportes a los subsistemas de: salud, pensiones y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

Toda vez que la demandada propuso la excepción de compensación, se declarará probada y, por ende, se autorizará a CI Prodeco SA para que, de los dineros adeudados al actor cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, compense las sumas que hubiere pagado a Yovanis Enrique Figueroa Padilla, por concepto de auxilio de cesantía a la terminación de su contrato de trabajo. Se declararán no probadas las restantes.

Las costas de las instancias estarán a cargo de la entidad demandada.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 5 de abril de 2024, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso adelantado por **YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA** contra **CI PRODECO SA,** en cuanto confirmó el fallo absolutorio de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, el 3 de diciembre de 2019 y, en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR LA INEFICACIA del despido de YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA, ocurrido el 25 de julio de 2013.

SEGUNDO: CONDENAR a CI PRODECO SA, a reincorporar a YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA, al

cargo de Ayudante Línea Principal que desempeñaba al momento de su desvinculación el 25 de julio de 2013, sin solución de continuidad, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, o extralegales que le correspondan, así como el pago de las prestaciones legales y/o convencionales, demás acreencias sociales causadas y exigibles como consecuencia de la ineficacia declarada, sumas que deberá indexar desde su causación individual, hasta la fecha de pago efectivo, con la fórmula incorporada en la parte considerativa.

TERCERO: CONDENAR a CI PRODECO SA, a pagar, a las entidades administradoras correspondientes, en favor de YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA, los aportes a los subsistemas de: salud, pensiones y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

CUARTO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCION DE COMPENSACIÓN, y autorizar a CI PRODECO SA para que, de los dineros adeudados al actor, cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, compense las sumas que hubiere entregado a YOVANIS ENRIQUE FIGUEROA PADILLA, por concepto de auxilio de cesantía a la terminación del contrato de trabajo.

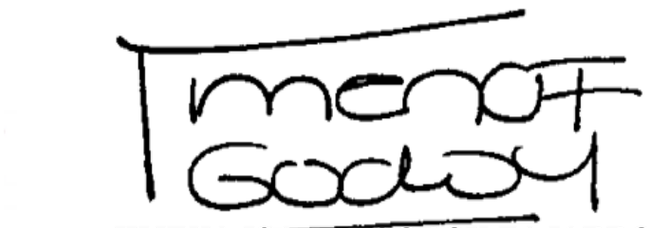
QUINTO: Las costas de las instancias lo serán a cargo de la parte demandada.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 10B9AE33EF3FC11A2861EE597A0EF9E47FFD531358BD1A0B2D4C70671ABD28C4
Documento generado en 2025-03-27