

TEMA: DESPIDO ILEGAL E INJUSTO- Coordinador de mantenimiento que omitió ordenar el cierre de una atracción mecánica que presentaba problemas de seguridad. Se determina el despido con justa causa por omisión en el cierre de la atracción mecánica.

HECHOS: El demandante fue vinculado mediante contrato a término indefinido desde el 29 de octubre de 2012 hasta el 28 de noviembre de 2019 como Coordinador de Mantenimiento en COMFAMA. Señala que su despido se fundamentó en una falta grave por permitir el funcionamiento de la atracción “chorros locos” con eslingas deterioradas, lo que ponía en riesgo la seguridad de los usuarios. El demandante solicitó la declaración de despido ilegal e injusto y la condena a COMFAMA al pago de indemnización indexada. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín absolvió a COMFAMA de las pretensiones, pues consideró que el despido fue legal, respetó el debido proceso y se basó en una falta grave conforme al reglamento interno. El problema jurídico a resolver radica en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante GUA, por decisión de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA- COMFAMA el 28 de noviembre de 2019, obedeció o no a una justa causa imputable al trabajador, conforme al reglamento interno y la ley laboral.

TESIS: (...) la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que “la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes.”(...) la Sala de Casación Laboral ha señalado que, en casos como el sub examine, debe valorarse por parte del juez la existencia de una falta grave de aquellas consagradas en las normas que regulan el contrato de trabajo, con la cualidad de soportar la finalización del nexo laboral, y debe hacerse uso de las facultades interpretativas del juez del trabajo con la finalidad de verificar que el trabajador sí estuviera incurrido en dicha causal y que aquella fuera de tal magnitud que justifique la finalización del contrato de trabajo.(...) Es por ello, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es causa de despido, salvo que así lo haya dispuesto el empleador en el reglamento interno, o bien que haya sido acordado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, ora que se encuentre inserto en la ley.(...) En situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que, en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (...) De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.(...) se evidencia que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA- COMFAMA entregó con destino al expediente el reglamento interno de trabajo (...), teniendo en el artículo 60 las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, advirtiendo en lo que tiene relación con este caso, lo siguiente: “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 y las demás señaladas en este capítulo. (...) 9.6 Hacer peligroso el lugar de trabajo con intención o por descuido que pueda afectar la seguridad del personal de Comfama o de los usuarios de sus servicios, de las máquinas, equipos

o instalaciones en cualquier forma.(...)”(...) se evidencia que efectivamente la tipificación de las faltas que llevaban al despido era clara, coherente y permitía a los trabajadores conocer las situaciones en las que debían extremar sus cuidados. Pues el empleador consideraba de suma valía proteger, a través de esas causales, unos bienes superiores y por tanto penaba con la ruptura del contrato a aquellos que incurrieran en ellas. (...) COMFAMA finalizó el contrato de trabajo del demandante aduciendo que la actuación que se consideraba reprochable era que en su calidad de líder del área de mantenimiento hubiere permitido seguir funcionando la atracción cuando no ofrecía todas las condiciones de seguridad para los usuarios, máxime que se trata de una atracción con riesgo de caída y que se desarrolla en un piso húmedo y resbaladizo, por lo que los usuarios deben sostenerse precisamente por esas eslingas que se hallaban deterioradas. En esa lógica se le recordó que en su labor de líder tiene un sentido de responsabilidad mayor, debiendo realizar las verificaciones, solicitando a tiempo la compra de elementos y la importación de los equipos que considerara necesarios, procurando no perder el stock y con ello que no se debiera frenar el funcionamiento de las atracciones. (...)Además, la empresa llegó a la certeza que la manifestación sobre la inexistencia real de riesgo que hubiere realizado el trabajador, no tiene fundamento teniendo en cuenta que incluso ya se había presentado un incidente en la atracción y se había evidenciado el deterioro de otros elementos de vital importancia en el manejo adecuado y seguro de la atracción. Por lo que la entidad consideró que con las explicaciones el demandante solo pretendía enervar la falta grave en que incurrió, que está calificada como tal en el reglamento interno de trabajo. (...)Pierde claridad la prueba documental al no permitir que se observe cuál fue el verdadero motivo, y quién ordenó que se seleccionaran las eslingas menos deterioradas para mantener en funcionamiento la atracción, esto pues aunque el trabajador demandante fue enfático en advertir que esa decisión no la tomó él solo, no pudo acreditar con ningún medio de prueba, -además de su propio dicho-, que en efecto esa decisión hubiere obedecido a una petición expresa del área administrativa del parque, o de su propio jefe. (...)es imposible advertir, de las documentales aportadas, y de las pruebas testimoniales que hubiera existido alguna directriz expresa y clara de parte del superior jerárquico del demandante sobre la necesidad de mantener en funcionamiento la atracción o de que un miembro del personal administrativo del parque, decidiera, sobrepasando las directrices del demandante, poner en funcionamiento la atracción con las eslingas deterioradas(...) es claro que el reproche que hace el empleador a la decisión que tomó el demandante no es de cara a la diligencia de este en el trámite de reporte de la deficiencia a sus superiores y de la generación de la orden de compra de los implementos para el debido funcionamiento de la atracción, sino que se presenta frente a la decisión tomada por el trabajador referente a mantener funcionando la atracción omitiendo que sus condiciones de seguridad eran deficitarias.(...) Al tiempo, en la carta de terminación del contrato y en la respuesta a la demanda aquí presentadas, se evidencia que al demandante le fue reprochada la actuación tendiente a restar relevancia al peligro que se generaba con el funcionamiento de la atracción con las eslingas menos deterioradas(...) Además, sobre la consolidación de una justa causa en los hechos aquí discutidos, se tiene que los elementos debatidos y las pruebas traídas al plenario, llevan a concluir que la decisión de terminación del vínculo laboral tomada por el empleador tuvo plena justificación, porque la conducta atinente a no ordenar el cierre de la atracción mecánica fue grave y no contribuyó al cuidado de la vida y la integridad, que debe preservarse en todo lugar. (...) lo cierto es que no lograron demostrar de forma alguna que otra persona pudiera haber dado la orden respectiva a mantener en funcionamiento la atracción.

MP. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 27/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 27 de octubre de 2025
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05001310501320220016601
Demandante	GIOVANNY URREGO AGUINAGA
Demandado	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA (COMFAMA)
Providencia	Sentencia N°235
Tema	Indemnización por despido ilegal e injusto. Coordinador de mantenimiento que omitió ordenar el cierre de una atracción mecánica que presentaba problemas de seguridad
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado judicial del **demandante** en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el día 26 de octubre de 2023.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

P R E T E N S I O N E S;

El sr. GIOVANNY URREGO AGUINAGA interpuso demanda ordinaria laboral en contra de COMFAMA solicitando que *i)* se declare que su despido fue ilegal e injusto, y, como consecuencia de dicha declaratoria, *ii)* se condene a la demandada a reconocer y pagar la respectiva indemnización, indexada.

LOS HECHOS

Manifiesta el demandante que el 29 de octubre de 2012 celebró contrato de trabajo escrito a término indefinido con COMFAMA, para desempeñarse como Coordinador de Mantenimiento, con un salario de \$5'000.000 mensuales; que dicha relación laboral se mantuvo vigente hasta el 28 de noviembre de 2019, cuando su empleador le terminó de manera ilegal y sin justa causa el contrato de trabajo aduciendo que había incurrido en una falta disciplinaria que configuraba una justa causa para el despido.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, la demandada reconoció la existencia del contrato de trabajo, el cargo que desempeñaba el demandante y los extremos temporales de la relación laboral; aclaró que el salario era de \$5'996.488; manifestó que los demás hechos no eran

ciertos, aclarando que la terminación del contrato de trabajo respondió a una justa causa comprobada previo agotamiento del respectivo proceso disciplinario. Se opuso a la totalidad de las pretensiones manifestando que el despido fue legal, atendió a una justa causa y se fundamentó en el proceso de investigación y de descargos adelantando en contra del trabajador por incurrir en una falta de aquellas consideradas como grave en el reglamento interno de trabajo. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, y justa causa para terminar el contrato.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 26 de octubre de 2023, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín decidió, i) ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA – COMFAMA de las pretensiones en su contra; y ii) CONDENAR en costas al demandante en favor de COMFAMA, fijando como agencias en derecho la suma de \$1´160.000.

En esta decisión la Juez sostuvo que, en efecto, con la actuación del trabajador se materializó la causal de despido que la demandada le endilgó para finalizar el contrato que los unía. Por lo que consideró que la decisión asumida por el empleador, además de respetar los criterios de validez formal del despido al haberse dado en el marco del debido proceso y del derecho del trabajador a ser escuchado, a su vez, guardó validez material al ceñirse a las causales para el despido dispuesta en el reglamento interno de trabajo.

DEL RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia anterior, por considerar que no quedó suficientemente acreditada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de una indebida valoración de las pruebas documentales aportadas al proceso.

Indicó que no comparte la decisión del Despacho porque, para adoptarla, pese a que se centró en que las eslingas estaban deterioradas, no valoró los múltiples correos electrónicos en los que el demandante le ponía de presente a su jefe y demás miembros de la administración de COMFAMA que estas ya habían agotado su vida útil y debían ser removidas y destruidas de manera urgente para evitar su uso posterior, cinco meses antes de que se configurara el despido. En tal sentido, aduce que el debate probatorio debía centrarse en quién era el responsable de la compra de nuevas eslingas y de adoptar las medidas tendientes a garantizar su remoción, destrucción y evitar su uso después del agotamiento de su vida útil.

Refirió que, en uno de los correos electrónicos, cinco meses antes de la terminación del contrato, expresamente el demandante les indicó que *“las eslingas usadas ya cumplieron con su ciclo de vida útil que era de 3 años, estas eslingas se deben destruir, Luis y Jorge por favor encárguense de las riatas y en la prensa con la pulidora, y haciendo uso de todos los EPP partir cada mosquetón a la mitad y entregar los restos para disposición final. NO DEBE*

QUEDAR NADA ÚTIL PARA USOS POSTERIORES NO AUTORIZADOS”

Por ello, estima que el Despacho no analizó que lo que se le imputó como justa causa para la terminación del contrato al demandante con posterioridad fue originado por la misma entidad empleadora, por cuanto el trabajador había advertido a su jefe y al área administrativa con el correo, y ninguno de ellos, teniendo la responsabilidad y estando facultados para ello, tomó la decisión de suspender el funcionamiento de la atracción, pues esta siguió funcionando con las eslingas deterioradas. Estima que fue un tercero y no el demandante quien volvió a poner en funcionamiento las eslingas y ni su jefe, quien era ingeniero, ni la administración, se opusieron a esto.

Igualmente, considera que el demandante siempre actuó con el mayor grado de diligencia verificando que se cumplieran los requisitos exigidos para el funcionamiento de los equipos; que la administración dispuso que volvieran a funcionar y, que la Jueza de primera instancia no pone en discusión la responsabilidad de los terceros, ni verifica la actuación de los demás compañeros de trabajo para determinar si realmente el demandante incurrió en una justa causa que legitime la terminación del contrato de trabajo; no valora que no fue oportuna la desvinculación del demandante cuando se dio cinco meses después de que este pusiera en conocimiento que las eslingas estaban malas y debían ser destruidas; ni valora que quien creó el mayor riesgo en este caso fue la entidad.

Reitera que la empresa no demostró la justa causa, y quedó acreditado que la falta fue provocada por la misma entidad, quien, con mucho tiempo de anticipación, supo del problema de los equipos y no tomó los correctivos correspondientes. En consecuencia, solicitó que se revoque la decisión y se acojan sus pretensiones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En la oportunidad procesal, la apoderada de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA- COMFAMA, presentó alegatos de conclusión indicando que la terminación del contrato de trabajo del demandante se produjo con justa causa, debidamente acreditada mediante pruebas documentales, testimoniales y el interrogatorio de parte. Señala que el actor, en su calidad de coordinador de mantenimiento, incumplió gravemente sus obligaciones al permitir el funcionamiento de la atracción “*chorros locos*” pese a que las listas de chequeo diarias reportaban reiteradamente el deterioro de las eslingas utilizadas para la seguridad de los usuarios.

Así como que, a pesar de haber sido advertido de los riesgos y de un incidente previo con un usuario, el demandante no suspendió la operación de la atracción, exponiendo de manera imprudente y negligente al público y afectando la imagen de la entidad. Sostiene que la decisión de cierre fue tomada por el área de seguridad y salud en el trabajo, cuando debió haber sido adoptada por el actor en cumplimiento de sus funciones. Por lo anterior, solicita que sea confirmada la sentencia.

Al tiempo, vencido el término de traslado concedido en el auto del 27 de julio de 2025, no se recibieron alegatos de conclusión de parte del recurrente.

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

1. El problema jurídico a resolver en esta instancia, radica en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante GIOVANNY URREGO AGUINAGA, por decisión de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA-COMFAMA el 28 de noviembre de 2019, obedeció o no a una justa causa imputable al trabajador.

En el sub lite, no existe discusión respecto de los siguientes hechos básicos: *i)* que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, el 29 de octubre de 2012; *ii)* que el Sr. URREGO AGUINAGA fue despedido por decisión unilateral del empleador, el 28 de noviembre de 2019; *iii)* que el cargo desempeñado fue el de coordinador de mantenimiento, y *iv)* que recibía un salario, al 2019, de \$5.996.488.

Ahora, en virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto

jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

Conforme lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, todo contrato de trabajo contiene en sí mismo una cláusula resolutoria por incumplimiento de lo pactado, pero bien, en caso que alguna de las partes decida dar por terminado el vínculo sin una justa causa comprobada deberá pagar a la otra una indemnización de perjuicios, que se estima de acuerdo con las previsiones de la Ley.

Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que *“la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes.”*, reiterando así lo enunciado en la SL4267-2022 y otras.

Igualmente, en la sentencia SL 2857 de 2023 con Radicación n.º 94307, la Sala de Casación Laboral ha señalado que, en casos como el *sub examine*, debe valorarse por parte del juez la existencia de una falta grave de aquellas consagradas en las normas que regulan el contrato de trabajo, con la cualidad de soportar la finalización del nexo laboral, y debe hacerse uso de las facultades interpretativas del juez del trabajo con la finalidad de verificar que el trabajador sí estuviera incurso en dicha causal,

y que aquella fuera de tal magnitud que justifique la finalización del contrato de trabajo.

Frente a esto se expuso: sobre las faltas graves en el reglamento interno de trabajo, que este es un documento que el legislador le permitió al empleador crear para la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores (artículo 104 del Estatuto Laboral).

Dicho texto hace parte del contrato individual de cada trabajador, y marca la pauta para resolver los conflictos internos que se llegaren a presentar en ejecución del vínculo contractual; por su relevancia, el empleador debe incluir en él los aspectos que prevé el artículo 105 del Estatuto Laboral, entre los que se encuentran, en lo que interesa al presente asunto, el orden jerárquico, las obligaciones y prohibiciones especiales para las partes de la relación, la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, etc.

Así, dentro del reglamento interno de trabajo ha de estipularse la gravedad de las faltas cometidas por el trabajador, misma que deviene, por lo general, de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración, que como bien se mencionó, al empleador le está permitido definirlas en el reglamento interno para efectos de despedir con justicia al servidor que en ellas incurre, circunstancia que, por sí sola, no puede tenerse como lesiva de los intereses del asalariado, en tanto se convierte en un elemento que lo obliga a extremar su prudencia en el desempeño del cargo,

pues de antemano sabe que su comportamiento, calificado como grave, puede conllevar la finalización del vínculo. Es por ello, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no es causa de despido, salvo que así lo haya dispuesto el empleador en el reglamento interno, o bien que haya sido acordado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, ora que se encuentre inserto en la ley.

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 ligados de transparencia, es que las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas, puesto que con ellas lo que se busca es, precisamente, gestar el móvil para agotar el nexo laboral.

En situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que, en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento conforme en los elementos de juicio que mejor lo persuadan sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se halla prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no sólo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

2. En ese sentido, esta Sala verificará si en el caso sub examine, efectivamente el trabajador incurrió en las conductas descritas en los numerales 6 y 9.6 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, según fueran imputadas en la carta de despido, y si estas comportaban la gravedad suficiente para que el vínculo contractual feneciera. Esto, atendiendo a que dentro del plenario no se discute la validez del trámite o de las formas previas

llevadas a cabo por el empleador para finalizar el contrato, sino, exclusivamente, la validez material de la decisión.

En ese punto, se evidencia que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA- COMFAMA entregó con destino al expediente el reglamento interno de trabajo después de la página 180 del archivo PDF 06, teniendo en el artículo 60 las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, advirtiéndolo en lo que tiene relación con este caso, lo siguiente:

“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 y las demás señaladas en este capítulo.

9.6 Hacer peligroso el lugar de trabajo con intención o por descuido que pueda afectar la seguridad del personal de Comfama o de los usuarios de sus servicios, de las máquinas, equipos o instalaciones en cualquier forma. (Todo lo que puede verse en las páginas 179 a 223 del PDF 06)”.

En estos enunciados que fueron desarrollados por el empleador en el reglamento interno de trabajo, se evidencia que efectivamente la tipificación de las faltas que llevaban al despido era clara, coherente y permitía a los trabajadores conocer las situaciones en las que debían extremar sus cuidados. Pues el empleador consideraba de suma valía proteger, a través de esas causales, unos bienes superiores y por tanto penaba con la ruptura del contrato a aquellos que incurrieran en ellas.

Así, de la revisión de la falta regulada en el numeral 9.6, particularmente, se evidencia por esta judicatura que se trata de una conducta que realmente es reprochable, pues aquel trabajador que incurriera en ella ponía en vilo la integridad y la vida de los trabajadores y de los usuarios de los servicios de la Caja de compensación. Por ello, no se observa en las causales 6 y 9.6 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo un uso indebido de la facultad de regular conductas susceptibles de llevar a la finalización del contrato.

Teniendo claro que la falta regulada protege un bien superior, debe verificarse entonces si el trabajador incurrió en ella. Así se observa en la página 26 del archivo PDF 06 del expediente, que el día 5 de noviembre de 2019 el trabajador demandante fue citado por la señora CATALINA ROJAS MARTÍNEZ del área de talento humano de la Caja a rendir descargos el 7 de noviembre de 2019 a las 9:00 AM, con el propósito de que se sirviera explicar la supuesta ausencia de seguimiento de las condiciones de los equipos de la atracción “*chorros locos*” que se hallaban en estado deficitario generando un posible riesgo de accidente grave para los usuarios.

3. Seguido, en las páginas 114 a 124 del archivo PDF 06 reposa el acta de descargos rendidos el 7 de noviembre de 2019 por el trabajador, en la que se evidencia que en esa diligencia a este se le dio traslado de diferentes pruebas documentales contentivas de los correos electrónicos en los que se tocaba el tema del estado de la atracción en comentario que fueron enviados desde el mes de enero y hasta el mes de noviembre de 2019, el listado de chequeo

para mantenimiento de atracciones y dispositivos de entretenimiento, y el manual de operación.

Tras esto, el trabajador explicó en sus descargos que sí realizó un seguimiento y gestión administrativa y operativa de la atracción. Que siempre procuró mantener el equipo en funcionamiento conforme a solicitud expresa del personal administrativo del parque de Copacabana, por lo que, se solicitó el material necesario para poner en marcha en condiciones óptimas la atracción, y directamente dio la orden de destruir el material que debía salir de uso constituido especialmente por las eslingas.

No obstante, advirtió que la empleada del parque, SARA MARÍA QUINTERO solicitó a los compañeros de mantenimiento que frenaran el proceso de destrucción de las eslingas deterioradas porque las nuevas generaban un riesgo de herir a los usuarios en su rostro en caso de resbalarse por no ser compatibles con los arneses de la atracción, por lo que luego de esa situación se ordenó la compra de otros arneses, compra que había estado gestionándose durante meses sin ser fructífera, pues no habían sido obtenidas por el área encargada.

Que esas eslingas debían ser cambiadas en el año 2019 por contar para esa fecha con más de tres años de uso, que deben funcionar de forma adecuada so pena de que se geste un riesgo de caída desde diferentes niveles para los usuarios. Y que el personal operativo, del cual él estaba a cargo, debía revisar a diario el estado de la atracción.

Explicó además que el 4 de julio de 2019 informó de los desgastes de las eslingas a los fabricantes del equipo, a la administración del parque de Copacabana en cabeza de la señora SARA MARÍA QUINTERO y el señor JUAN FELIPE CUARTAS y al personal operativo de mantenimiento. Que además de ello le solicitó al señor DANIEL BUSTAMANTE encargado del proceso de suministros y compras que gestionara con urgencia la compra de los arneses y que se mantuvo en constante comunicación sobre ese trámite con el señor Juan Felipe.

También manifestó que se tomó la decisión de mandar a fabricar unas eslingas que tenían como base los herrajes de las antiguas con la finalidad de ponerlas en uso ante la necesidad de servicio por los puentes festivos y por la celebración del día de la familia de fin de año, pero que para final de octubre aún no las habían recibido.

Explicó además que se hicieron pruebas con personal de mantenimiento para verificar el funcionamiento de cada eslinga, y se dejaron en uso 30 de 54 eslingas en total, retirando aquellas que se hallaban en peores condiciones. Al tiempo señaló que supo que había ocurrido un incidente el 9 de octubre con un usuario, quien no sufrió lesiones ni caídas, pero que reportó que la eslinga se trocó y estaba bastante desgastada, y que uno de los mosquetones se abría sin necesidad de activar el mecanismo.

Ante la pregunta que le fue realizada sobre por qué la atracción seguía funcionando cuando se hallaba en ese estado, explicó lo siguiente:

R/. Porque ya se sabía del estado de las eslingas, de que las eslingas estaban pendientes por cambio y veníamos trabajando en esas condiciones. Según informó Luis Tabares, en algunas oportunidades, retiraba las eslingas del sitio donde se cuelgan las operativas, pero no se las llevaba hacia el taller a destruirlas, dejaba que se acumulara 4 o 5 y se las llevaba, es probable que se haya utilizado una de estas eslingas o no se hayan revisado la atracción correctamente y no se hubieran descartado esas eslingas. Por parte del personal operativo de la atracción y de mantenimiento.

Señaló que finalmente la atracción fue cerrada de forma definitiva por el área de seguridad y salud en el trabajo en los días 31 de octubre y 1 de noviembre por las condiciones en las que se encontraban las eslingas y los mosquetones y se dio la apertura nuevamente el 2 de noviembre cuando se instalaron las nuevas eslingas que se habían mandado a hacer y que no correspondían a las originales y se solicitaron al proveedor nacional.

Que esto se hizo solo hasta que el hallazgo del área de seguridad y salud en el trabajo llevó al cierre de la atracción porque se le daba prioridad a la obtención de los repuestos con los proveedores originales. Y por último señaló que consideraba que con sus actuaciones no faltó a la debida diligencia ni quiso causar un daño a la empresa, por lo que, sostuvo que no hallaba una falta al reglamento interno con sus actos.

4. Seguido, en la página 125 A 127 del archivo PDF 06 y en la 11 a 13 del archivo PDF 02 se observa que el 28 de noviembre de 2019 la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA-COMFAMA finalizó el contrato de trabajo del demandante aduciendo que la actuación que se consideraba reprochable era que en su calidad de líder del área de mantenimiento hubiere permitido seguir funcionando la atracción cuando no ofrecía todas las condiciones de seguridad para los usuarios, máxime

que se trata de una atracción con riesgo de caída y que se desarrolla en un piso húmedo y resbaladizo, por lo que los usuarios deben sostenerse precisamente por esas eslingas que se hallaban deterioradas.

En esa lógica se le recordó que en su labor de líder tiene un sentido de responsabilidad mayor, debiendo realizar las verificaciones, solicitando a tiempo la compra de elementos y la importación de los equipos que considerara necesarios, procurando no perder el stock y con ello que no se debiera frenar el funcionamiento de las atracciones.

Además, la empresa llegó a la certeza que la manifestación sobre la inexistencia real de riesgo que hubiere realizado el trabajador, no tiene fundamento teniendo en cuenta que incluso ya se había presentado un incidente en la atracción y se había evidenciado el deterioro de otros elementos de vital importancia en el manejo adecuado y seguro de la atracción. Por lo que la entidad consideró que con las explicaciones el demandante solo pretendía enervar la falta grave en que incurrió, que está calificada como tal en el reglamento interno de trabajo.

Por lo anterior, consideraron que la situación presentada daba lugar a finalizar de forma unilateral el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 y 9.6 del artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, por incurrir en una conducta grave, no atendiendo las prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones especiales contempladas en los capítulos XIV, XV, XVI, XVII y XVIII del reglamento en cita, en concordancia con lo

establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, Título 1, Capítulos V y VI y su contrato de trabajo.

Tras esto, en la página 130 del archivo PDF 06 reposa la colilla de liquidación definitiva de prestaciones sociales por un valor total de \$24.477.455, dinero que el trabajador no discute haber recibido.

Ahora, a efectos de revisar la conducta del trabajador, se evidencia que entre las páginas 242 a 246 del archivo PDF 06, reposan unas planillas de verificación o lista de chequeo de la atracción “*chorros locos*” de los meses de julio y septiembre 2019 seguidas por el personal de mantenimiento del parque, donde se evidencia que de manera reiterada se dejaba la anotación de que la revisión de los arneses, de las eslingas y del piso no cumplía con las condiciones óptimas de funcionamiento y que las eslingas se hallaban muy deterioradas.

Además, tenemos que en el archivo PDF 02 entre las páginas 14 y 63 reposa la constancia de un hilo de correos electrónicos remitidos por el demandante y que conforman una serie de mensajes de datos que fueron intercambiados entre el demandante, los miembros del equipo administrativo del parque de COMFAMA de Copacabana, y entre el demandante, el señor Daniel Bustamante Duque del área de logística de abastecimiento de la Caja y el señor ROB HERMAN, quien se comunica en calidad de representante del proveedor de los equipos de la atracción que presentaba la falla técnica.

De este hilo de correos electrónicos, en lo que atañe al recurso, puede advertirse que el 25 de abril de 2019 el señor Rob Herman

comunicó al demandante que la versión anterior de las eslingas que estaban en la atracción desde su puesta en funcionamiento ya no se fabricaban ni están disponibles, y que se hallaban disponibles unas eslingas nuevas que identificó como SRS, frente a las que debía hacerse una modificación en la entrada.

Tras esto, el 11 de mayo de 2019 el demandante remitió un correo electrónico con destino a los señores Sara María Quintero Estrada, Gustavo de Jesús Gaitán Goez, Luz Mery Monroy Ruiz, Erika Natalia Tapias, Juan Felipe Cuartas Henao, Jaime Hernando Herrera Parra, Luis Alberto Tabares Vidales y Jorge Iván Isaza Ocampo, enunciando que el día 10 de mayo se había realizado una modificación de la entrada a la atracción para que se pudieran usar las nuevas eslingas. Por ello ponía en conocimiento una presentación explicando el sistema y su funcionamiento, más las particularidades a incluir en la revisión diaria que debía ser realizadas por los operarios del equipo.

Señaló además en ese mensaje que las eslingas anteriores ya habían cumplido con su ciclo de vida útil que era de tres años, por lo que ordenó que esas eslingas debían destruirse, cortar cada riata y en la prensa, con ayuda de la pulidora, con uso de todos los elementos de protección personal, debía partirse cada mosquetón a la mitad y disponer los restos como desperdicios, explicando de manera clara que no debía quedar nada útil para usos posteriores no autorizados.

No obstante, el 4 de julio de 2019 el demandante remitió un nuevo correo a los representantes del proveedor señalando que se requería una explicación sobre el uso de la nueva línea de

eslingas pues el personal de operación indicó que los nuevos elementos eran inseguros porque tenían un tamaño mayor que las líneas de eslingas antiguas. Tras lo que, se evidencia que el 12 de julio el señor Rob Herman remitió información adicional sobre el uso de los implementos del equipo, ante los cuales, el 16 de julio, el demandante expresó que, si esa era la forma de uso, los implementos generaban un claro riesgo para los usuarios en caso de caídas, por posibles laceraciones y heridas en el rostro, enviando fotografías sobre el riesgo enunciado.

Después de esto, el 23 de julio, el señor Rob Herman le dio a conocer al demandante que esas eslingas nuevas no eran compatibles con los arneses del equipo, corolario de lo que el 25 de julio de 2019 el demandante dio la directriz de compra de los nuevos arneses y le manifestó al señor Daniel Bustamante que esas cantidades y elementos necesarios eran urgentes para mantener en servicio la atracción.

Seguido en el hilo de correos electrónicos se evidencia una comunicación del 9 de octubre de 2019 en la que se observa que el señor Juan David Carvajal en su calidad de supervisor de servicios del parque Comfama de Copacabana le expone al demandante su inquietud sobre el manejo de la atracción “*chorros locos*” puesto que veía los equipos muy deteriorados e incluso habían tenido una novedad con un usuario al que se le reventó una eslinga, por lo que solicitaba ayuda en la gestión de los implementos.

Así, en esa misma fecha el demandante copió de ese mensaje al área de logística de abastecimiento para solicitar informes sobre

el proceso de la compra e importación de arneses, área que sólo hasta el 28 de octubre manifestó que debía ser suministrado un código para verificar el estado de la compra. Y nuevamente el 31 de octubre el demandante manifestó que ponía en conocimiento la situación a todas las áreas encargadas para que se comprendiera el tratamiento dado al tema de las eslingas y la necesidad apremiante de cambiarlas.

Hasta ahora, se ha vislumbrado entonces que el demandante acreditó dentro del plenario que efectivamente desde el mes de mayo de 2019 comenzó la gestión de compra de las eslingas y los arneses para poder dar un funcionamiento adecuado a la atracción en cuestión, compra que se gestionó en colaboración con el área de abastecimientos y suministros de la Caja, no obstante, quedó claro que estas gestiones fueron infructuosas pues cinco meses más tardes el peligro subsistía y se agravaba.

Por esto, debe verificarse si en este caso logra evidenciarse cuál fue el motivo de que el demandante no ordenara poner fuera de servicio la atracción y si este estuvo ligado a actuaciones y omisiones de otro u otros empleados que tuvieran real injerencia en el comportamiento y la capacidad de decisión del demandante.

5. Así, el 26 de octubre de 2023 el Juzgado de conocimiento se constituyó en audiencia pública con la finalidad de llevar a cabo las diligencias dispuestas en los artículos 77 y 80 del CPTSS, practicando las siguientes pruebas:

- Primero, se interrogó al demandante **Giovanny Urrego Aguinaga** quien explicó que fue citado a descargos por los

hechos que dieron lugar a su despido, que efectivamente rindió esos descargos, que en la Caja existía un reglamento interno de trabajo que estaba fijado en lugares visibles y que le había sido entregado. Que dentro de sus funciones se hallaba la de verificar el proceso de mantenimiento y el estado de funcionamiento de las atracciones de los Parques Comfama, que debía realizar un recorrido de inspección semanal por las atracciones de los parques y que él contaba con la preparación suficiente para desempeñar su cargo, que lo desempeñó por siete años, y que ciertamente dentro de las atracciones del parque que debía verificar estaba la de “*chorros locos*” del parque de Copacabana.

La apoderada judicial de la entidad demandada pidió al despacho poner en conocimiento del demandante los documentos dispuestos después de la página 241 a 246 del archivo PDF 06, preguntando si en efecto conoció de la existencia de esas listas de chequeo, ante lo que manifestó que efectivamente tenía conocimiento de ellas y que ese desperfecto venía presentándose desde hacía un buen tiempo, incluso antes de las listas de chequeo que se le pusieron de presente, por lo que ya habían sido solicitadas las eslingas para cambio desde mediados de 2018 con el proveedor inicial que era una empresa canadiense que además enviaba a uno de sus empleados para certificar el funcionamiento de la atracción.

Advirtió que las eslingas solicitadas llegaron en el año 2019 en el mes de febrero y que se hicieron todos los ajustes necesarios para ponerlas en funcionamiento y se dio la

instrucción de desechar las eslingas deterioradas, pero que al observar que las nuevas eslingas no eran compatibles con los mecanismos de empate de la atracción tuvieron que frenar la puesta en funcionamiento del material nuevo.

Explicó entonces que por parte de la supervisora del parque Sara Quintero, se ordenó volver a poner en servicio las eslingas que estaban para destrucción porque necesitaban poner en marcha la atracción en la temporada alta.

Que, en razón a esto, él se comunicó con el jefe Juan Felipe Cuartas y con su compañero Gustavo Gallón para manifestar la intención del cliente interno, y que Juan Felipe les dio la directriz de que fueran al parque para reunirse con la administración y ver qué se podía hacer porque no se contaba con eslingas nuevas y al tiempo las antiguas no debían funcionar.

Por esto, señaló que acudieron 7 personas a revisar cada una de las eslingas antiguas y a seleccionar las que estuvieran en peores condiciones para eliminarlas completamente y dejar la atracción en funcionamiento con las que aún resistieran el servicio. Señalando entonces que se instruyó al personal del parque para que tuvieran mayor precaución de revisar las eslingas y sacar de funcionamiento aquellas que así lo requirieran, advirtiendo además que esa decisión no fue óptima pero que fue la que hallaron más ajustada a las necesidades del servicio y a mantener la seguridad de los usuarios.

Explicó el demandante que para él fue claro que el uso de las expresiones de urgencia en los correos electrónicos fue un método de presión para obtener celeridad en el proceso de compra de las eslingas y los arneses, pero que en ningún momento se generó un peligro tal a los usuarios que hiciera necesario el cierre total de la atracción, pues esta continuó funcionando con las eslingas que aun soportaban su función, pues las que se encontraban en peores condiciones eran desechadas, por lo que para octubre sólo estaban funcionando 15 en total.

Expuso además que después de sus descargos fueron implementadas otras modificaciones, puesto que ya no sólo se estaba ante una deficiencia en las eslingas sino también en los arneses y que varios tuvieron que ser sacados de servicio, por lo que dejó esta situación suficientemente documentada.

Que él siempre fue claro y transparente en la situación y que sólo procuró cumplir el lineamiento dado por su jefe atinente a que dieran una solución al cliente interno, -la administración del parque de Copacabana-, y mantuvieran el servicio en las condiciones más seguras posibles. Por lo que consideró que esa decisión no la tomó solo y que no fue el único responsable de lo ocurrido, y mucho menos desconoció la necesidad de prestar un servicio seguro o encubrió información a sus superiores sobre las decisiones tomadas.

Que él debía dejar por fuera de funcionamiento la atracción cuando no existiera condiciones o parámetros de seguridad, no obstante, señaló que, con los cambios implementados, esas condiciones de seguridad se mantenían y no era necesario el cierre total, y que de hecho la atracción funcionó más de seis meses en condiciones de adecuadas sin que existieran incidentes ni accidentes.

Que él puso en conocimiento la situación de seguridad de la atracción a su jefe Juan Felipe, y que las decisiones sobre el funcionamiento de la atracción se tomaron de manera conjunta con él y con sus directrices. Que inclusive él fue un gran apoyo en el proceso de montaje de los pedidos y de comunicación con el proveedor porque tenía mejor dominio del inglés y que para ese trámite de compra se requería la autorización del jefe directo.

- 6. Seguido, se escuchó al señor **Luis Alberto Tabares Vidales**, testigo de la parte demandante quien explicó que es técnico de mantenimiento en Comfama, que para la fecha de la audiencia estaba vinculado a la empresa desde hacía 16 años, y que allí conoció a Giovanny Urrego, quien fue su jefe directo, además que él era el encargado de la atracción “*chorros locos*” que está compuesta por unos caminos aéreos de 1.20 cm con unos rieles de protección en la parte inferior y que llevan incluidos unas eslingas, unos arneses y unas motobombas para la impulsión del agua a su alrededor. Que es indispensable el uso de las eslingas y arneses porque de lo contrario el usuario podría sufrir caídas.

Que esos implementos tienen un periodo de vida útil de 5 años pero que debe hacerse una inspección diaria de las condiciones de seguridad por los técnicos de mantenimiento. Que para el año 2019 ya había un desgaste o deterioro del material por lo que el señor Giovanni realizó una inspección y ordenó que se destruyeran unas eslingas que estaban en peores condiciones por lo que se retiraron de funcionamiento alrededor de diez. Que en ese momento no tenían orden o directriz de cerrar la atracción y que eso tenía que haberse decidido por los administradores del parque y del personal de seguridad y salud en el trabajo.

Que Giovanni Urrego inmediatamente le fue informado por ellos del deterioro de las eslingas solicitó la orden de compra a la compañía proveedora de estos materiales, y que ese proceso se demoró más de un año en la etapa de importación. Adujo además que no recuerda si en algún momento recibieron unas eslingas que no eran viables para el funcionamiento de la atracción.

Explicó adicionalmente que la atracción fue cerrada por el área de seguridad y salud en el trabajo, sin recordar de manera clara una fecha, no obstante explicó que en la semana previa a esa situación él estuvo en descanso y al regresar observó que en la atracción estaban nuevamente instaladas las eslingas que estaban en el taller con la directriz de ser desechadas y que esa decisión la tomó la coordinadora del parque de nombre Sara, quien explicó que ante la alta afluencia debía ponerse en funcionamiento el total de las eslingas, por lo que después de ello fue que se

dio la orden de cierre por la inspectora de seguridad y salud en el trabajo.

Indicó que la actuación de Giovanni Urrego estuvo enfocada en mantener en funcionamiento las eslingas que estuvieran en mejores condiciones, advirtiendo que esa decisión se tomó después de una inspección realizada en conjunto con el señor Ignacio Gallón, quien compartía el mismo cargo de Giovanni. Que esa determinación de dejar en funcionamiento la atracción exclusivamente en uso de aquellas eslingas que tuvieran un ramal en buenas condiciones y otro en condiciones regulares era adecuada de cara a la seguridad de la atracción pues tener dos ramales era una medida preventiva a efectos de evitar la fatiga de uno solo e inclusive explicó que desde el 2020 las eslingas son de solo un ramal.

Adujo que el área de mantenimiento solo debía recomendar el cierre de las atracciones por falta de requisitos de funcionamiento, pero que la directriz de cerrarla la debía tomar el jefe del área, en conjunto con los coordinadores del parque y el área de seguridad y salud en el trabajo. Señaló además que la orden dada por la señora Sara de poner en funcionamiento la totalidad de las eslingas de la atracción se dio de manera verbal y que es habitual que eso ocurra de en el parque.

- 7. Al tiempo se escuchó al señor **Orlando Antonio Oquendo Moreno**, quien explicó que está pensionado, que se dedicó a trabajar en el área de mantenimiento de Comfama durante

37 años, que para el año 2019 su jefe directo era el señor Giovanni Urrego y que sus labores las desempeñaba en el parque de Comfama de Copacabana. Que en la atracción de “*chorros locos*” implica que por unos rieles caminen los usuarios y que al estar a una altura de más de 1 metro deben portar arneses y eslingas para evitar caídas. Que el mantenimiento de esa atracción estaba a cargo de los señores Luis Alberto Tabares y Jorge Isaza y que en algunas ocasiones debía apoyarlos en sus funciones, pues la revisión de las condiciones de seguridad se debía realizar por ello a diario y que se llevaban unas planillas anotando las condiciones de seguridad.

Dijo que ellos no tenían la posibilidad de sacar de funcionamiento una atracción, que sólo reportaban. Explicó que el compañero Luis Tabares sí hizo la gestión de compra de las eslingas y los arneses, pero que él no fue testigo de ello. Y explicó que Giovanni era muy diligente y que por medio de WhatsApp le ponían en conocimiento los hallazgos de seguridad de las atracciones y él inmediatamente realizaba los cambios a que hubiera lugar.

- 8. Por parte de la demandada Comfama, se escuchó al señor **Juan Felipe Cuartas Henao** quien explicó que se desempeña desde marzo de 2011 como jefe de mantenimiento de Comfama. Que conoció al demandante Giovanni Urrego porque este laboraba para Comfama como coordinador de mantenimiento y fue desvinculado para noviembre de 2019, que Giovanni tenía las funciones de

liderar el área de mantenimiento en los partes Comfama del Valle de Aburrá, y que allí fue jefe de Giovanni.

Explicó además que el funcionamiento de las dos eslingas en la atracción de “*chorros locos*” era necesario y que esto era obligatorio para el funcionamiento adecuado de la atracción. Señaló además que los motivos de desvinculación de Giovanni estuvieron ligados a que en el mes de octubre de 2019 se determinó cerrar la atracción por parte del personal de seguridad y salud en el trabajo por falta de cumplimiento de condiciones básicas para el uso del público. Que por ese cierre se inicia un proceso disciplinario a Giovanni y que el área de asuntos laborales de la empresa decidió finalizarle el contrato de trabajo.

Señaló que Giovanni era el coordinador de los parques y el encargado de estar pendiente de las revisiones que hacían los operarios calificados de esta atracción y de todas las atracciones que tienen los parques, indicando que se realiza una lista de chequeo diario en la que se revisan diferentes ítems, y el coordinador tiene la responsabilidad de revisar la ejecución de esas actividades, de esas listas de chequeo y evidenciar si tenían algún riesgo.

Afirmó que Giovanni debía haber evidenciado la situación de las eslingas de la atracción “*chorros locos*” y que estaba llamado a advertir la necesidad del cierre total de la atracción o de haberle señalado a él y al equipo de seguridad y salud en el trabajo de la necesidad de inspeccionar la atracción para verificar la urgencia del cierre. Explicó

además que de los correos electrónicos enviados por el demandante no le dieron suficiente ilustración sobre el nivel de riesgo que estaban enfrentado con la atracción, que no vio imágenes.

Que ellos estaban en el proceso de importar los insumos para el debido funcionamiento de la atracción, pues era el fabricante quien tenía que suministrarlas o bien aprobar el uso de eslingas compradas localmente. Que no supo por qué no se cumplió la orden dada por Giovanni de destruir las eslingas en mal estado, y explicó que la disposición final de los residuos debía hacerse por el área administrativa del parque.

Que no tuvo conocimiento de que se hubiera dado una reunión con el objetivo de verificar el estado de las eslingas y de observar cuáles debían tener mantenimiento. Explicó que nunca conoció que algún miembro del personal administrativo del parque diera la orden de volver a poner en funcionamiento los arneses y eslingas deteriorados.

Y que el Sr. Giovanni estaba llamado a dar la orden de que esa atracción no operara. Señaló además que los supervisores de los parques no debían dar órdenes relacionadas con el cierre o apertura de las atracciones, que esas órdenes solo podían ser dadas por los coordinadores del área de mantenimiento o por el área de seguridad y salud en el trabajo, por lo que considera no pudo haber sucedido que un supervisor del parque pusiera nuevamente en uso las eslingas dañadas.

Que el demandante tenía la potestad unilateral de cerrar el acceso a la atracción, no obstante advirtió que en caso de tener dudas debía consultar con él y él a su vez tenía que seguir escalando la duda con sus superiores, y que esto no existió en el suceso en cuestión, pues sostuvo que el demandante nunca solicitó apoyo con la situación para realizar una inspección o una verificación más profunda, aunque manifestó que en las comunicaciones electrónicas sí fue claro en advertir que las eslingas estaban deterioradas y requerían un cambio.

Explicó que las listas de chequeo de cada atracción se cargan por los operarios de mantenimiento a una base de datos a la que podían acceder los coordinadores, reconociendo que él también podía acceder a esa información pero que nunca lo hizo previo a que se diera la investigación por el cierre de la atracción. Finalizó diciendo que Giovanni advirtió con mucho tiempo de antelación que las eslingas estaban deterioradas y que era indispensable cambiarlas, y que estuvo muy pendiente del proceso de adquisición.

- 9. Adicionalmente se escuchó a la testigo de la parte demandada, **Sandra Milena Mejía Pareja** quien es miembro del equipo de seguridad y salud en el trabajo de Comfama, quien señaló que al demandante lo conoció porque era el coordinador de mantenimiento de los parques Comfama del Valle de Aburrá.

Que supo que en el parque de Copacabana se presentó una falla y que esa falla le fue advertida por el supervisor del parque que estaba recién contratado, de nombre Juan David, quien le envió una fotografía y le pidió que inspeccionara. Explicó que al llegar al lugar observó que las eslingas estaban en muy malas condiciones y que no podía permitirse el funcionamiento de la atracción porque era abiertamente inseguro y además generaba un riesgo reputacional.

Dijo que el responsable de mantenimiento podía tomar la decisión de cerrar la atracción. Adicionalmente explicó que se generó para Comfama el riesgo relativo a que alguno de los usuarios sufriera una caída porque se reventara alguna de las eslingas, sin poder medirse el daño que podría causársele a la persona, generando un riesgo a la vida e integridad del usuario.

Y advirtió que el demandante nunca le pidió apoyo al área de seguridad y salud en el trabajo y que desconoce si alguna otra persona en el parque le sugirió al demandante que mantuvieran en funcionamiento la atracción mientras llegaban las eslingas y los arneses nuevos.

Que le contaron se había efectuado un plan de modificación de la atracción en el que se habían ido retirando las eslingas que estaban en peores condiciones y que Giovanni había ordenado que se desecharan unas eslingas, no obstante, fue enfática en señalar que no tenía conocimiento de que otra

persona hubiera ordenado que se hiciera uso de las eslingas que habían sido retiradas.

Que la información sobre las listas de chequeo estaba al alcance de quien era el jefe de Giovanni y que ella puede dar cuenta que el demandante era un buen trabajador, colaborador con el área de seguridad y salud en el trabajo, miembro proactivo del equipo de trabajo en altura, pero que no tuvo conocimiento de si Giovanni alertó de la magnitud de la situación y del riesgo a su jefe Juan Felipe Cuartas.

10. De la prueba testimonial recolectada, esta Sala advierte que los cuatro testimonios recepcionados fueron rendidos por personas cuyos dichos gozan de fiabilidad y credibilidad, que fueron claros en explicar la ciencia de sus enunciaciones y que adicionalmente, fueron coherentes y concretos. Sin que pudiera predicarse que alguno de los testigos estuviera inmerso en alguna causal para que sus dichos perdieran credibilidad o que su relación con las partes del litigio afectara la narración de los hechos que le fueron consultados.

De esas pruebas recibidas, se considera de especial valía la testimonial de Luis Alberto Tabares Vidales, testigo de la parte actora y de Sandra Milena Mejía Pareja, testigo de la demandada, quienes explicaron, desde sus respectivos roles, qué información tuvieron de la situación que condujo al despido del demandante.

Siendo claro el señor Luis Alberto en advertir que la actuación del aquí demandante fue diligente y que respondió a una idea de mantener en funcionamiento la atracción por necesidad propia

de la administración del parque, y que fue esa misma administración quien decidió seguir usando las eslingas deterioradas y que inclusive estaban a punto de ser desechadas, y explicó que a su modo de ver, y de las directrices con las que el equipo de mantenimiento contaba, el señor Urrego Aguinaga no podía haber gestionado unilateralmente el cierre de la atracción, y que con las verificaciones que se habían realizado en los meses anteriores se consiguió evitar cualquier riesgo que pudiera afectar a los usuarios, pues sólo era indispensable el uso de una eslinga.

Por su parte, se dijo por la señora Sandra Mejía que el nivel de riesgo al que se sometió el empleador por no haberse tomado la decisión de cierre de la atracción fue especialmente alto, teniendo que se pudo haber afectado la seguridad, la integridad y hasta la vida de los usuarios del parque, y que cualquier miembro del equipo de trabajo podría haber solicitado el cierre de la atracción porque estaba poniéndose realmente en vilo la seguridad y la vida de dichos usuarios, explicando que el proceso de deterioro de la atracción debía ser de muchos meses por el estado deplorable en el que observó las eslingas, los mosquetones y los arneses.

Al tiempo, se encuentra en sus testimonios una fuerte contradicción en la forma en la que los testigos percibieron dos tópicos, siendo el primero el atinente a la necesidad de darle cierre a la atracción por el estado de las eslingas, arneses y mosquetones, pues el señor Luis Alberto advirtió que la situación no comportaba realmente un riesgo para los usuarios y que inclusive en la actualidad las eslingas con las que funciona la atracción, ya no son dos sino sólo una; mientras que la testigo

Sandra manifestó un alto nivel de peligro en el estado de los materiales e inclusive ordenó dejar por fuera de funcionamiento la atracción.

Y, por otro lado, la segunda contradicción la entraña la percepción de ambos de la facultad del demandante de ordenar el cierre del juego, teniendo que el señor Luis Alberto consideraba que éste no podía tomar esas decisiones, sino solo informar, mientras que la testigo Sandra es enfática en advertir que al observar la magnitud del daño debía ordenar ese cierre.

11. Con todo, esta Sala de decisión encuentra que del material probatorio allegado al plenario se logra acreditar que en el caso expuesto en la demanda se observa un comportamiento por parte del demandante que es ambivalente, pues es claro, como se visualiza en el hilo de correos electrónicos que aportaron las partes, que éste en efecto procedió a solicitar el cambio de los arneses y eslingas desde el inicio del año 2019, pidiendo apoyo al proveedor para conocer el debido funcionamiento de los repuestos comprados, y que además el señor Urrego ordenó la destrucción de las eslingas deterioradas y que en efecto dio nombres propios de trabajadores a su cargo que tenían esta obligación.

Pierde claridad la prueba documental al no permitir que se observe cuál fue el verdadero motivo, y quién ordenó que se seleccionaran las eslingas menos deterioradas para mantener en funcionamiento la atracción, esto pues aunque el trabajador demandante fue enfático en advertir que esa decisión no la tomó él solo, no pudo acreditar con ningún medio de prueba,-además

de su propio dicho-, que en efecto esa decisión hubiere obedecido a una petición expresa del área administrativa del parque, o de su propio jefe.

Por ello, aunque el trabajador en sus dichos y su apoderado en los alegatos y en el recurso hacen alusión a un posible escenario de connivencia por parte de los representantes del empleador y de otros empleados de la Caja frente a la situación que venía dándose en el marco de la contingencia por el mal estado de las eslingas, de los arneses y mosquetones, lo cierto es que, es imposible advertir, de las documentales aportadas, y de las pruebas testimoniales que hubiera existido alguna directriz expresa y clara de parte del superior jerárquico del demandante sobre la necesidad de mantener en funcionamiento la atracción o de que un miembro del personal administrativo del parque, decidiera, sobrepasando las directrices del demandante, poner en funcionamiento la atracción con las eslingas deterioradas.

Así, es claro que el reproche que hace el empleador a la decisión que tomó el demandante no es de cara a la diligencia de este en el trámite de reporte de la deficiencia a sus superiores y de la generación de la orden de compra de los implementos para el debido funcionamiento de la atracción, sino que se presenta frente a la decisión tomada por el trabajador referente a mantener funcionando la atracción omitiendo que sus condiciones de seguridad eran deficitarias.

Al tiempo, en la carta de terminación del contrato y en la respuesta a la demanda aquí presentadas, se evidencia que al demandante le fue reprochada la actuación tendiente a restar

relevancia al peligro que se generaba con el funcionamiento de la atracción con las eslingas menos deterioradas, pues el trabajador fue reiterativo en sus descargos y en el interrogatorio de parte rendido en este proceso, en que el daño a los instrumentos no ponía en real riesgo la integridad física de los usuarios, pues como aquí quedó acreditado, en efecto el empleador verificó a la luz de las condiciones mínimas de funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se halló inviable seguir operando en esas condiciones.

Por ello, esta Sala considera procedente mantener la decisión de la *a quo*, al haberse decidido por el empleador esta ruptura del vínculo laboral tras haberse comprobado una conducta que la empresa estimó como una falta grave, en observancia del derecho de defensa del trabajador. Garantizando la validez formal de los actos previos al despido.

Además, sobre la consolidación de una justa causa en los hechos aquí discutidos, se tiene que los elementos debatidos y las pruebas traídas al plenario, llevan a concluir que la decisión de terminación del vínculo laboral tomada por el empleador tuvo plena justificación, porque la conducta atinente a no ordenar el cierre de la atracción mecánica fue grave y no contribuyó al cuidado de la vida y la integridad, que debe preservarse en todo lugar. Y aunque el trabajador y su representante judicial discrepan de que le sea endilgada la responsabilidad al demandante sobre estos hechos, lo cierto es que no lograron demostrar de forma alguna que otra persona pudiera haber dado la orden respectiva a mantener en funcionamiento la atracción.

Así las cosas, se confirmará la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

Se condena en costas en segunda instancia a GIOVANNY URREGO AGUINAGA, fijando la suma de \$711.750 a cargo de la parte recurrente y en favor de la demandada.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el 26 de octubre de 2023.

SEGUNDO: Costas como se expresó en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **aa65983fc5f1a1dd1f97fecb11887cf89fd46759723a973328bac39af3d94317**

Documento generado en 27/10/2025 03:57:32 PM

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