

TEMA: FUERO SINDICAL –Los trabajadores aforados por este fuero gozan de la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. / **DESPIDO CON JUSTA CAUSA** – En el caso de interés, para realizar un despido a un trabajador que goce con fuero sindical es indispensable la demanda por parte de su empleador alegando las causales que se consideren justas para justificar la acción.

HECHOS: La sociedad BONEM S.A. demandó al señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA, pretendiendo; se conceda permiso o autorización a BONEM S.A. para despedir al señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA, por justa causa, teniendo en cuenta que el accionado goza de fuero sindical.

TESIS: pretender un despido a partir de los sucesos anteriores, aduciendo la existencia de una falta de suficiente envergadura como para fundamentar en ellos una justa causa, es, en este caso, desproporcionado, tanto en cuanto al motivo principal, esto es, la acción humana o el acto físico que habla la empresa, como la acusación de que el demandado había abandonado su puesto de trabajo, cuando en realidad, dentro de lo que debe entenderse por abandono del cargo, esta figura no se materializó en el caso bajo examen, más allá de que pudo separarse momentáneamente y por poca distancia, de su puesto de trabajo.(...) retomando la supuesta falta del acto físico que le ocasionó la lesión en su dedo meñique a JUAN DAVID, que entre ambos trabajadores, según la prueba obrante en el plenario, no existía ningún tipo de roce, rencilla o disputa previa por mínima que fuera, que diera lugar a inferir una agresión deliberada del demandado, y así lo declara el propio JUAN DAVID MUÑOZ cuando asevera que EDWIN le agarró la mano de la nada, sin mediar palabra, y que son solo compañeros de trabajo, pues ni siquiera han tenido relación por fuera del mismo. De manera tal que, la acción presentada no significó una falta disciplinaria que pueda enmarcarse en las acusaciones de que se vale la empresa para solicitar el permiso para despedir, pues no existe una agresión por parte del demandado, tal como la calificó el juez a quo, expresión que ni siquiera utiliza la empresa en sus sindicaciones ni su apoderado judicial. No se aprecia un acto inmoral (Art. 43 del R.I.T. #5); ni un abandono del lugar de trabajo propiamente dicho (Art. 43 # 42 ib,); tampoco un “maltrato a uno de sus dedos...” según la carta aludida, que pueda entenderse como deliberado (Art. 45 # 12 ib.). No se adecúa la conducta a las faltas graves constitutivas de justa causa de que trata el artículo 48 del citado reglamento (citado adicionalmente en la misma comunicación). Finalmente, se le endilga haber incurrido en la justa causa consagrada en el numeral 6º del artículo 62 del CST, en concordancia con diversas regulaciones del R.I.T. como lo son los artículos 38 literales B), C) y D) [prescripciones de orden]; 43 numerales 1, 2, 5, 6, 38, 39 y 42 [Obligaciones especiales del trabajador]; y 45 numerales 5, 8, 12 y 17 [Se prohíbe a los trabajadores...](...) al profundizar en la conducta del demandado, podría haberse originado un proceso interno en la Compañía que eventualmente terminara con una posible sanción disciplinaria, pero no con la configuración de una causa justa para despedirlo

M.P. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 06/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, seis (06) de octubre dos mil veintitrés (2023)

Proceso: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

Permiso para despedir.

Demandante: BONEM S.A

Demandado: EDWIN RAMIREZ ZAPATA

Organización sindical:

SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, MECANICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR - "SINTRAIME"

Radicado: 05001 31 05 002 2023 00333 01

Sentencia: S-273

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Con fundamento en lo establecido en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a decidir, de plano, el **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado judicial de la **parte demandada** contra la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso especial de fuero sindical – Acción de levantamiento de fuero - instaurado por la sociedad BONEM S.A.S contra el señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA. La organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÀNICA, MECÀNICA, METALÙRGICA, SIDERÙRGICA,

ELECTROMETÀLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME", ha sido integrada como parte del proceso.

PRETENSIONES:

La sociedad BONEM S.A. demandó al señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA, pretendiendo:

"Se conceda PERMISO o AUTORIZACIÓN a BONEM S.A. para despedir al señor EDWIN RAMÍREZ ZAPATA, por justa causa.

Se condene al demandado al pago de costas y agencias en derecho."

LOS HECHOS:

Sustenta sus pretensiones manifestando que el señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA se vinculó a la empresa mediante contrato a término indefinido, el 16 de marzo de 2015, como OPERARIO DE PRODUCCIÓN IV en la línea agrícola en la planta de la sociedad. Que en la empresa opera la organización sindical de industria denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÀNICA, MECÀNICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÀLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR - "SINTRAIME"; que el demandado es miembro activo del sindicato y hace parte de la Comisión de Quejas y Reclamos por lo cual goza de amparo foral.

Afirma que el demandado incurrió en algunas faltas que constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el Reglamento Interno de la empresa y el Código Sustantivo de Trabajo, ya que el día 03 de mayo de 2023 le causó una lesión física al señor JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA, compañero de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa y en horario laboral, provocada por un

apretón y torcedura brusca de la mano izquierda generándole una incapacidad desde el 04 de mayo de 2023, misma que se ha prorrogado por 23 días, hasta la fecha de presentación de la demanda. Por lo anterior, el señor JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA se dirigió a las oficinas de Gestión Humana para aclarar la causa de su incapacidad e informar lo ocurrido el 03 de mayo de 2023, hechos que se evidencian en los videos de las cámaras que se encuentran en la planta agrícola de la empresa, y narrados por el mismo afectado y por el Sr. DUVAN CASAS MARTÍNEZ, testigo presencial. Que al momento de la ocurrencia de los hechos, el demandado abandonó su puesto de trabajo, sin justificación. Que, en la ampliación de descargos, el demandado se negó a responder las preguntas formuladas por su empleador, faltando al mandato de los artículos 55 y 56 del C.S.T. de obrar de buena fe, al igual que las obligaciones de obediencia y fidelidad con el patrono; esto por la actitud reticente a suministrar las explicaciones solicitadas, al faltar a la verdad y tratar de distorsionar lo ocurrido el 03 de mayo del presente año.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

El Sr. EDWIN RAMIREZ ZAPATA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÀNICA, MECÀNICA, METALÙRGICA, SIDERÙRGICA, ELECTROMETÀLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME", en forma conjunta, contestaron la demanda, admitiendo la relación laboral entre las partes, su afiliación al sindicato, el cargo en la organización sindical y el amparo foral. No obstante, niegan lo afirmado por la empresa respecto de la realización de una conducta violenta, como tampoco es cierto que el demandado haya abandonado su puesto de trabajo. Aducen que no debe prosperar la demanda por cuanto el Sr. EDWIN RAMIREZ ZAPATA no ha realizado ninguna conducta negativa, ni mucho menos ha actuado de forma violenta en contra de algún compañero de trabajo para que se autorice su despido. Se opone a todas y cada una de las pretensiones invocadas en la demanda por cuanto existió una vulneración al debido proceso

constitucional y al laudo arbitral, y, que la conducta que se le atribuye al trabajador para que se autorice el despido no es cierta, sumado a que la misma es desproporcional. Como excepciones de fondo formuló: i) falta de causa para interpretar la acción y, ii) violación al derecho fundamental al debido proceso.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia proferida el 11 de septiembre de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, decidió: i) CONCEDER a la sociedad BONEM S.A el permiso para despedir al Sr. EDWIN RAMIREZ ZAPATA, ii) CONDENÓ en costas y agencias en derecho al demandado RAMIREZ ZAPATA y en favor de BONEM S.A., las cuales se liquidarán en el momento procesal oportuno de acuerdo a los artículos 365 y 366 del CGP y Acuerdo 105514 del CSJ.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Interpuesto por el demandado, solicita se revoque la sentencia y se niegue el levantamiento de fuero, puesto que,

1. La conclusión del juez respecto de una conducta violenta desplegada por el demandado, no es lo que se observa en el video aportado por la parte actora, ya que al observarlo de forma minuciosa, se puede ver que cuando el demandado alza su mano para golpear la palma de la mano de JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA, este último no quiso saludar al demandado, e hizo repulsa de este gesto, por lo que se considera que el gesto de rechazo se podría entender como una conducta violenta, toda vez que contempla que después del puño, los mismos vuelven y se saludan, lo que se puede inferir como señal de despedida entre ambos, de lo que cual no se puede concluir que no existió un saludo entre el demandado y el supuesto afectado.

2. Los testigos arrimados por el demandado al proceso, e incluso el señor DUVAN CASAS MARTÍNEZ como testigo presencial de los hechos, dan cuenta de una actividad que el señor JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA realiza, como lo es la práctica de malabares, la cual es negada por él mismo en el interrogatorio de parte; se puede considerar que dos eventos pudieron generar la lesión, el primero es que una vez se da el choque de manos repulsado por el presunto afectado, el se coge su dedo y se lo aprieta sin razón alguna, lo cual puede ser por el dolor del choque, y lo segundo es que se pudo lesionar con la actividad que desarrolla; lo anterior, conforme a que lo que se observa en el video, no puede generar una incapacidad tan profunda.
3. De acuerdo con las pruebas aportadas al expediente, específicamente el vídeo, la diligencia de descargos y el recurso interpuesto a los mismos, se puede pensar que la decisión es desproporcional y no guarda relación con los principios de razonabilidad, en atención a que no se puede llegar a la conclusión de que no existió un saludo sino un acto violento, y el despido del demandado es en razón a su condición de pertenecer a una organización sindical. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran contenidos en las sentencias C-721 de 2015, C-1591 de 1993 y SU-449 de 2020, de la Corte Constitucional, haciendo énfasis en que con estos criterios se debe analizar el Convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, ratificado por la Ley 027 de 1976, en la cual, se dice que se debe proteger el derecho de asociación, sin menoscabar la libertad sindical, cosa que no fue analizada por el despacho. De igual forma, debe tenerse en cuenta las sentencias proferidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL-5157 de 2018 y SL-802 de 2014.
4. Los testigos de la parte demandada, si bien no observaron los hechos de forma presencial, dan cuenta de que en la empresa existe una clara aversión a la organización sindical, debido a que

se tomó de forma precipitada la decisión de invocar una justa causa para despedir al demandado, el cual goza de una condición específica al pertenecer a la junta directiva del sindicato, pues esta calidad debió ser estudiada por parte de la empresa en razón de que ha sido exigido en distintas ocasiones por la jurisprudencia.

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

El fuero sindical es, por definición, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. Se trata de un mecanismo protector de la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores beneficiarios de tal prerrogativa, de raigambre internacional, en salvaguarda de los derechos constitucionales de asociación y libertad sindical. Esto es, el objeto del fuero sindical no es otro que permitir el desarrollo de las labores sindicales sin el apremio para el trabajador de que por ese hecho pueda ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, pero no se extiende a la inmunidad total frente a la posible terminación del vínculo cuando surja un motivo que la ley prevea para el efecto.

Asimismo, el fuero sindical busca primariamente proteger la institución sindical, y secundariamente los derechos individuales de los trabajadores. Y sin cuestionar la validez del anterior aserto, es evidente que esa superior protección del derecho de asociación, se logra solo a través del amparo de los derechos de los trabajadores titulares del resguardo foral. Ha sido esta una tesis ecléctica, en punto a que el fuero sindical ampara tanto al sindicato como institución que representa por antonomasia el derecho de asociación, pero que se materializa a través de la protección del trabajador en tanto integrante del sindicato, sujeto activo y destinatario de aquel fin. Ningún sentido tendría hablar de la protección del sindicato si no se ampara al trabajador que lo conforma,

sin desconocer, se reitera, que ante todo está el interés superior del derecho de asociación y libertad sindical, buscando con ello proscribir cualquier forma de abuso del derecho de asociación en interés particular. Tesis ésta que ha sido preconizada en la jurisprudencia constitucional, como lo indicó la Corte en sentencia C-381 de 2000:

“4. Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía de los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”. Posteriormente esta Corporación reiteró que “para los trabajadores que gozan del fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”

Del fuero sindical emanan varias acciones judiciales: i) de levantamiento del fuero o permiso para despedir, que ejerce el empleador; ii) de reintegro al cargo, por parte del trabajador; y iii) de restitución en caso de traslado o desmejora. El presente caso se trata de la primera opción, evento en el cual, conforme al artículo 408 del C.S.T., inciso 1º, *“El juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa”*

Se trae a colación lo anterior para significar que el trabajador amparado por el fuero sindical, debe tener una estabilidad laboral reforzada, lo que se traduce en que el juez debe analizar con sumo rigor el verdadero trasfondo del asunto, cuando el empleador pretende sustentar una justa causa que dé pie a la solicitud de levantamiento del fuero.

Ahora bien. Entre los hechos indiscutidos en el presente proceso, relevantes para la decisión que se asumirá, se encuentran los siguientes:

1.- El demandado ingresó a laborar al servicio de BONEM S.A el día 16 de marzo de 2015, y actualmente desempeña el cargo de Operario de Producción IV en la línea Agrícola de la empresa.

2.- En la actualidad forma parte de la Comisión de Quejas y Reclamos del sindicato "SINTRAIME", ergo, está amparado por el fuero sindical.

3.- El fundamento fáctico de la empresa para solicitar el levantamiento del fuero sindical mediante el presente proceso, fue descrito así en la carta de intención del despido:

"... el día 3 de mayo de 2023, usted tomó la mano izquierda de uno de sus compañeros de trabajo, sin justificación aparente y le generó un apretón y torcedura en el cual, se vio comprometido uno de sus dedos, pues de conformidad a lo señalado por el trabajador y de las incapacidades médicas otorgadas, se generó una lesión en el dedo meñique de la mano izquierda, siendo tal actuación, reconocida por usted en respuesta a los hechos relacionados en la diligencia de descargos celebrada el día 15 de mayo de 2023 (...).

Con todo lo anterior, es posible evidenciar que el actuar por usted ejercido, no se dio con ocasión a un gesto de saludo cordial, pues como se evidencia de las declaraciones rendidas, el tomar la mano de su compañero no se dio en el marco de un saludo con el compañero de trabajo JUAN DAVID MUÑOZ, sino que por el contrario, no obra razón justificable para realizar tal actuación. Esto, sumado a que tal como usted misma manifiesta, fue después, cuando se soltaron las manos que usted, le agarro (sic) la mano y le cogió un dedo ante lo cual fue de forma inmediata que el señor JUAN DAVID MUÑOZ manifestó la afectación generada.

4.- Invocó la empresa, desde el punto de vista normativo, la violación del Reglamento Interno de Trabajo, artículo 43, numeral 5, en el sentido de que todo trabajador debe *"guardar rigurosamente la moral en las*

relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo a quienes tratará con su debido respeto de conformidad con las normas de obediencia y buenas costumbres”; artículo 42 numeral 42 consistente en “no descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del objeto previsto en el contrato de trabajo”. Asimismo, invoca el numeral 12 del art. 45 del mismo reglamento y el art. 48 según el cual constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato con Justa Causa: “(...) e) la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez”.

Acude igualmente al art. 62 numeral 6º del C.S.T. en concordancia con los arts. 38 (prescripciones de orden), 43 (obligaciones especiales del trabajador) y 45 (se prohíbe a los trabajadores) estos últimos también del Reglamento Interno del Trabajo.

5.- En el libelo de demanda, luego de aludir a la lesión física del Sr. JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA, se describe la falta señalando que el demandado realizó “...un acto físico consistente en producirle un apretón y torcedura bruscos de la mano izquierda, lo cual le produjo incapacidad médica a partir del 04 de mayo de 2023, cuya duración se ha prorrogado por 23 días, hasta la fecha de presentación de esta demanda (...)”

La Sala ha observado minuciosamente, como corresponde, el video de los hechos aportado como prueba por la parte actora, y en el mismo en verdad se observa solo un *acto físico*, según expresión de su apoderado, exento de agresión o ataque alguno, sin previa discusión o provocación de ninguno de los trabajadores – demandado y compañero – y, si bien no se puede desconocer la lesión que padeció el Sr. JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA y su incapacidad médica por más de 23 días, a juicio de la Sala se trató de una especie de lesión preterintencional, entendida como que el resultado producido excedió la voluntad o intención del agente, es decir, en este caso del Sr. EDWIN RAMÍREZ ZAPATA.

En tal video se observa cuando el demandado se ubica en un pasillo hacia el cual se dirige el Sr. MUÑOZ, aquel parece esperarlo y lo invita a acercarse con el movimiento de su brazo derecho (no hay audio); luego, cuando JUAN DAVID cruza por su lado, EDWIN le atraviesa su brazo izquierdo al parecer para impedirle el paso, JUAN DAVID toma la mano de su compañero y en fracción de segundos aquel –JUAN DAVID – da un giro con las manos de ambos entrelazadas, al parecer por el dolor sentido en ese instante; de inmediato JUAN DAVID sigue la marcha hacia su puesto de trabajo. En el video aparece igualmente otro trabajador que presencia la escena, de nombre DUVAN ESTIVEN CASAS MARTÍNEZ.

Se sigue de allí, según ya la prueba testimonial al igual que del interrogatorio absuelto por RAMÍREZ ZAPATA, que tanto DUVAN ESTIVEN como EDWIN, cada uno en su momento, se acercaron al puesto de trabajo de JUAN DAVID quien estaba *bravo* y se quejaba del dolor, ante lo cual EDWIN le suministró dos calmantes y le propuso que subieran a Recursos Humanos a exponer allí lo sucedido.

De su testimonio en este proceso, se destaca lo dicho por JUAN DAVID MUÑOZ OSPINA, quien también se desempeña como Operario de Producción en el área de hornos (el demandado, según este testigo, labora en el área de troquelados) en el siguiente sentido: precisa que lleva tres años en la empresa, tiempo durante el cual ha sido compañero de trabajo de EDWIN, “*laboramos como todos, normalmente*”, y que no han compartido espacios por fuera de la empresa. En el relato de los hechos dice:

“En ese momento Edwin de la nada, sin decirme absolutamente nada, simplemente estaba con Duván Casas ahí, detuvo mi marcha, me cogió la mano izquierdo, me la torció hacia atrás, le dije que me soltara, porque volteo la cabeza para decirle que me suelte y él hace caso omiso, y me jala el brazo sosteniéndome 4 dedos, en el momento en el que él me sostiene la mano atrás, me traquea el dedo meñique generándome un dolor, y yo me fui con el dolor para mi puesto de trabajo, y no lo soportaba; aun me duele el dedo

meñique cuando hago mucho esfuerzo sobre él, y tengo una cita para revisión de nervios y falanges, generando una lesión, la cual luego, se fue para mi puesto de trabajo, se burló, no sé si de nervios o que, e hizo caso omiso, no sé si alcanzo a reaccionar o que, me ofreció disculpa y me preguntó si me podía regalar dos acetaminofén, le recibí los acetaminofén, me fui para el lavamanos a tomármelo, pero igual no soportaba el dolor y me empezó una inflamación y dolor; me fui para mi puesto de trabajo y me ubiqué en la prensa, entonces Edwin llegó a la prensa y otra vez me dijo, que pena, yo no sabía que eso iba a pasar, igualmente son cosas que pasan, a mí también me han lesionado, y me he tenido que curar, pero no se me hace justo, como se lo dije a él, que sin yo darle ningún motivo, vos me tomés la mano y me la dañés, porque hacés eso, y luego me dice, hermano si le está doliendo tanto, vaya a arriba y ponga la queja, y eso fue como de que, para qué ir a poner la queja, le dije yo, y él me dijo, para que sepan que yo lo dañe, eso fue lo que me respondió, y yo le dije que si hacia eso lo metía en problemas, y él se quedó callado y se fue, y yo no soportaba el dolor, me fui para la casa, y como no soportaba el dolor me fui para la EPS.

“... él nunca me dio palabras, ni cuando me cogió la mano, ni después, solo me dio disculpas, suponiendo que, no sé qué pensaría el de que sucedió, a raíz de todo eso no sé qué pensaría que sucedió, él pensó que de pronto fue una lesión leve o algo así, y el solo me ofreció disculpas y después de eso, silencio absoluto, y pues hasta el sol de hoy, él en silencio, nunca dijo porque lo hizo, pero no se preocupó por decirme, que pasó, qué te hice, que te dijo el médico o algo así, él siempre hizo caso omiso a lo que me hizo, lo cual me parece un acto de irresponsabilidad, porque cuando uno lesiona a alguien, yo creo que tiene la responsabilidad de velar por la salud por lo que hizo y la persona, porque considero que merezco el respeto suficiente para que aparte de ofrecerme disculpas, se preocupen por mi salud, porque me afectó psicológicamente y emocionalmente, sin contar que los días de incapacidad me afectaron económicamente.

Declaró asimismo DUVAN ESTIVEN CASAS MARTINEZ, testigo presencial de los hechos, quien de manera similar expuso que observó cuando JUAN DAVID venía del baño, EDWIN le agarra la mano y “Juan David le da como una vuelta y le jode la mano”, agrega que Juan David se enojó, “... yo me eché a reír porque pensé que era charlando y yo vi que a él le dio rabia y ya lo dejé ahí.

También declararon DIEGO ANDRES GAVIRIA DIEZ, operario de línea en BONEM, quien no estaba presente porque se hallaba incapacitado; y JHON FREDY DUQUE GARCES, Almacenista, a quien tampoco los constan los hechos de manera directa.

Para esta Sala, pretender un despido a partir de los sucesos anteriores, aduciendo la existencia de una falta de suficiente envergadura como para fundamentar en ellos una justa causa, es, en este caso, desproporcionado, tanto en cuanto al motivo principal, esto es, la acción humana o *el acto físico* de que habla la empresa, como la acusación de que el demandado había abandonado su puesto de trabajo, cuando en realidad, dentro de lo que debe entenderse por abandono del cargo, esta figura no se materializó en el caso bajo examen, más allá de que pudo separarse momentáneamente y por poca distancia, de su puesto de trabajo.

Con relación a este aspecto, DUVAN CASAS indicó que el lugar donde EDWIN estaba parado era su lugar de trabajo, pues, ahí está el horno, y agregó: *“yo estaba abasteciéndolo y el puesto de Edwin está al lado de donde abastecemos eso, él estaba ahí parado (...)”* que, desde donde aquel opera el horno y el punto donde estaba, hay unos 10 metros, señaló.

JHON FREDY DUQUE sobre el tema concreto explicó que EDWIN estaba en la entrada del horno, *“... ahí cerquita del puesto de trabajo (...) “quedan muy pegados, si usted va a hacer una pausa, todo eso es zona de influencia”*, aclarando que aquel podía estar haciendo las pausas activas que recomienda la EPS y cuyo momento lo determina el trabajador.

Es igualmente relevante destacar, retomando la supuesta falta del acto físico que le ocasionó la lesión en su dedo meñique a JUAN DAVID, que entre ambos trabajadores, según la prueba obrante en el plenario, no existía ningún tipo de roce, rencilla o disputa previa por mínima que

fuera, que diera lugar a inferir una agresión deliberada del demandado, y así lo declara el propio JUAN DAVID MUÑOZ cuando asevera que EDWIN le agarró la mano *de la nada*, sin mediar palabra, y que son solo compañeros de trabajo, pues ni siquiera han tenido relación por fuera del mismo.

De manera tal que, la acción presentada no significó una falta disciplinaria que pueda enmarcarse en las acusaciones de que se vale la empresa para solicitar el permiso para despedir, pues no existe una **agresión** por parte del demandado, tal como la calificó el juez a quo, expresión que ni siquiera utiliza la empresa en sus sindicaciones ni su apoderado judicial. No se aprecia un acto inmoral (Art. 43 del R.I.T. #5); ni un abandono del lugar de trabajo propiamente dicho (Art. 43 # 42 ib,); tampoco un “*maltrato a uno de sus dedos...*” según la carta aludida, que pueda entenderse como deliberado (Art. 45 # 12 ib.). No se adecúa la conducta a las faltas graves constitutivas de justa causa de que trata el artículo 48 del citado reglamento (citado adicionalmente en la misma comunicación). Finalmente, se le endilga haber incurrido en la justa causa consagrada en el numeral 6º del artículo 62 del CST, en concordancia con diversas regulaciones del R.I.T. como lo son los artículos 38 literales B), C) y D) [prescripciones de orden]; 43 numerales 1, 2, 5, 6, 38, 39 y 42 [Obligaciones especiales del trabajador]; y 45 numerales 5, 8, 12 y 17 [Se prohíbe a los trabajadores...]. Disposiciones que establecen lo siguiente:

Artículo 38. Prescripciones de orden

B. Respeto a sus compañeros de trabajo.

C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

Artículo 43. Son obligaciones especiales del trabajador

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.

2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

(...)

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

(...)

38. Cumplir con el horario y turno de trabajo completo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.

39. No retirarse de su puesto de trabajo antes de finalizar el turno programado.

(...)

42. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo

Artículo 45. Se prohíbe a los trabajadores:

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

8. No ejecutar las funciones, o no cumplir con las metas, productividad y/o actividades propuestas para el turno de trabajo, sin justificación.

12. Afectar la armonía, tranquilidad y buen trato al interior de la compañía, tanto con clientes, proveedores, colaboradores, visitantes. Estar implicado en riñas, peleas, maltratos y/o promover las mismas, promover o incentivar las mismas.

17. Incumplir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y/o el manual de convivencia del empleador.

Lo cierto es que, se reitera, la acción del trabajador RAMÍREZ ZAPATA objeto de este examen, no se enmarca de manera clara y grave en ninguna de las anteriores causales, ni alcanza la magnitud suficiente para cimentar en ello un motivo de despido por justa causa. Si bien tampoco es de recibo la tesis que preconiza el demandado a través de su vocero judicial, en punto a que se trató de un simple choque de palmas representativo de un saludo usual en el medio, pues no es esta situación la que se interpreta del video.

Cuanto más, al profundizar en la conducta del demandado, podría haberse originado un proceso interno en la Compañía que eventualmente terminara con una posible sanción disciplinaria, pero no con la configuración de una causa justa para despedirlo.

En consecuencia, se REVOCARÁ la decisión de primer grado y, en su lugar, se NEGARÁ el permiso a la empresa demandante para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandado, por los hechos acaecidos el día 03 de mayo de 2023.

Sin costas en esta instancia.

D E C I S I Ó N:

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, **REVOCA** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, el día 11 de septiembre de 2023, para en su lugar NEGAR el permiso a la empresa BONEM S.A. para despedir, por justa causa, al Señor EDWIN RAMIREZ ZAPATA, por los hechos ocurrido el día 03 de mayo de 2023.

Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 41 del CPTSS, literal D, numeral 3º.

Firmado Por:

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

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

Francisco Arango Torres
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: **4e7048fd6328c3fcc0c1c34f04676bd09f08791ab3403b5f64d21db8a62c763e**

Documento generado en 06/10/2023 01:42:02 PM

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