

TEMA: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL POR JUSTA CAUSA- La parte demandante no logra demostrar que el no cumplimiento de los turnos de vigía de globos para los días 3 y 4 de diciembre de 2025, constituyan una falta a título de grave que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo que conlleva a la desestimación de las pretensiones, esto es, que no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora./

HECHOS: La empresa Enka de Colombia S.A. demandó al trabajador SFZA, quien ostenta fuero sindical por ser directivo sindical (SINDIENKA y SINTRATEXIL), pues se le imputó haber incumplido órdenes laborales los días 3 y 4 de diciembre de 2025, al no cumplir turnos como vigía del “plan globo”, lo cual la empresa consideró como violación grave de obligaciones laborales, adelantó proceso disciplinario y dispuso su despido con justa causa, supeditado a autorización judicial por el fuero. El trabajador alegó que su incumplimiento obedecía a limitaciones médicas (restricciones de movilidad y necesidad frecuente de acceso a baño), conocidas por el empleador. El Juzgado declaró probadas las excepciones de inexistencia de justa causa, ausencia de culpabilidad y abuso del ius variandi, negando el levantamiento del fuero sindical. El quid del asunto litigioso se contrae en establecer: (i) ¿Si procede el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo?, para lo cual se abordará ii) ¿Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

TESIS: (...) el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones para el empleador, tales como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral. (...)Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa.(...) en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.(...) Sobre este aspecto, en el sub lite, una vez el empleador tuvo conocimiento del “desacato instrucción dada SFZ” remitido a través de correo electrónico del 09 de diciembre de 2025 por parte de DAG en la que informa que el señor Saúl Fernando Zapata Maya “Siendo las 15:00 en ronda (...) no estaba en su puesto de trabajo según programación de rotación”; así como el correo electrónico de la misma fecha, donde se expresa que “pasadas las 18:20 se dirigió el Coordinador de producción CG a la torre y no estaba Saúl en el puesto de trabajo asignado”, conllevó a que, el señor SFZM fuera llamado a rendir descargo para el 18 de diciembre de 2025, y llegada esa data, se escuchó su versión en descargos, de la que, se elevó un “acta de descargos”, y posteriormente, el 19 de diciembre de 2025, le fue comunicado la “DECISIÓN DISCIPLINARIA”, misma que le permitió ser recurrida a través de la apelación, y que, el trabajador demandado ejerció a través de escrito del 23 de diciembre de 2025, pero que fue desestimado a través de escrito del 26 de diciembre de 2025, con el asunto “DECISIÓN RECURSO DE APELACIÓN”, quedando en suspenso su ejecución hasta tanto se obtenga la autorización judicial por tener fuero sindical. Ahora, el Capítulo IV de la Convención Colectiva de Trabajo, (...) dispone en el artículo 25 “el procedimiento disciplinario y su aplicación”, de la que, grosso modo, se extrae que para el caso del actor se aplicó el procedimiento allí establecido, aunado

a que, expresamente se determina en el texto convencional que dicho procedimiento es obligatorio "Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido, invocando justa causa". De allí que, puede colegirse sin asomo de duda que en el caso particular, para dar por terminado el contrato de trabajo, debía la empresa demandada ceñirse al procedimiento disciplinario dispuesto en la convención colectiva de trabajo(...)El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, la cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causa por la que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación(...) lo primero que se advierte, es que, en efecto en la carta de despido se le enrostra que la conducta del trabajador encaja como falta dispuesta en los numerales 10.1 de la cláusula décima del contrato de trabajo, el numeral 1 del artículo 55 y el numeral 1.7 del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el numeral 6, literal a) del artículo 62 del CST.(...) considera la Sala que, a la luz de la vertida jurisprudencia, la cláusula décima del contrato de trabajo que califica como grave "La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez", resulta ser una cláusula general que no se aviene a los postulados jurisprudenciales, por cuanto no estipula una conducta específica o particular que se prohíba al trabajador, sino que, dada su generalidad, podría caber cualquier conducta que el empleador estime, y que, de ninguna manera conllevaría de manera automática a calificarla como grave que dé lugar al finiquito del contrato. (...) debe decirse que la razón está del lado de la cognoscente de instancia, en razón a que, del cardumen probatorio anejo al proceso se desprende que la conducta reprochada al actor que dio lugar a la finalización del contrato de trabajo, consistió en esencia, el no haber cumplido con la actividad de "vigía de globos" durante los días 3 y 4 de diciembre de 2025, en los horarios de 2:00 pm a 6:00 pm y desde las 6:00 pm a 10:00 pm, respectivamente, lo que, a juicio del empleador corresponde al desacato de una instrucción impartida por sus jefes que puso en peligro las instalaciones de la empresa, además que para dicha actividad fue capacitado con anterioridad.(...) no constituye una falta de tal magnitud que deba ser catalogada como grave y que de facto de lugar al rompimiento contractual, dado que, al revisar la convención colectiva de trabajo aplicable al actor, se puede evidenciar que se trasgrede el principio de proporcional de la sanción, pues nótese que, conforme el artículo 26 de la Convención Colectiva, la ausencia al trabajo no justificada por el primer día implica llamado de atención; por el segundo día, suspensión en el trabajo hasta por dos días; por el tercer día de falta al trabajo, suspensión hasta por seis días, y por el cuarto día constituye violación grave que eventualmente da lugar al despido.(...) En el expediente también se aprecia que la entidad empleadora no tiene en cuenta las justificaciones dadas por el trabajador, quien las expresó desde el mismo momento en que le fue dada la orden de hacer el turno de vigía de globos, y las reiteró en los descargos, y que confluyen en aspectos inherentes a su estado de salud y recomendaciones médicas, pues no puede dejarse de lado que, si bien el trabajador no cumplió con los turnos de vigía de globos, sí cumplió con la jornada laboral desarrollando las funciones propias de su cargo, ello por cuanto a su parecer el cumplimiento del turno de vigía de globos representaba una incompatibilidad con las recomendaciones médicas de la cual la entidad empleadora era conocedora.(...) considera la Sala que era carga probatoria de la parte actora demostrar de manera documental la existencia del (...) estudio de la actividad desplegado por la fisioterapeuta y médico de la empresa, pues sería el único soporte acreditativo de esa situación, sin que, se pueda suplir con la versión de los testigos, ya que, se trata de un aspecto netamente técnico y formal. Incluso, si lo que pretendía la entidad demandante era demostrar que la actividad de vigía no era incompatible con las recomendaciones médicas, debía como mínimo traer al proceso al referido fisioterapeuta o médico para que rindieran

la versión respecto del estudio efectuado a la labor de vigía de globos y la aptitud del trabajador aquí demandado en el desarrollo de tal función y cuál era la incidencia de las recomendaciones médicas(...)de todo lo expuesto en precedencia, en especial, de las recomendaciones médicas con que cuenta el trabajador demandado para el ejercicio de su cargo, no es de recibido que haciendo uso de la facultad que tiene el empleador de dar instrucciones o imponer al trabajador el ejercicio de determinada función, se minimice o no se tenga en cuenta la situación particular de salud del trabajador, pues el laborante no puede ser un adminículo de colocar y poner en un lugar u otro, sino que, en procura de dignificar su labor, lo mínimo que se espera del empleador es que se tengan en cuenta sus recomendaciones y se eviten al máximo la imposición de una actividad en la que exista riesgo o afectación de su estado de salud.(...) Por lo tanto, en el presente asunto no se logra extraer que el no cumplimiento de los turnos de vigía de globos para los días 3 y 4 de diciembre de 2025, constituyan una falta de carácter grave que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo que conlleva a la desestimación de las pretensiones, esto es, que no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 28/05/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR

Medellín

"Al servicio de la Justicia y de la Paz Social"

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

Lugar y fecha	Medellín, 28 de mayo de 2026
Proceso	Especial de fuero sindical
Radicado	05308311200120260005601
Demandante	Enka de Colombia S.A.
Demandado	Saúl Fernando Zapata Amaya y otros
Providencia	Sentencia
Tema	Levantamiento de fuero sindical/justa causa
Decisión	Confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

VISTOS

Decide la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA, MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, el recurso de apelación respecto de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 05 de mayo de 2026 por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Girardota – Antioquia.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda

La sociedad ENKA DE COLOMBIA S.A., por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda especial en contra de SAÚL FERNANDO ZAPATA AMAYA, con el objeto de que se levante el fuero sindical al demandado, y en consecuencia, se autorice la finalización del contrato de trabajo por justa causa, junto con el pago de costas y agencias en derecho.

1.1.1 Hechos relevantes

En sustento de sus pretensiones, señaló que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya se encuentra vinculado a Enka de Colombia S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2009, desempeñando el cargo de Operario de Misceláneo en la planta ubicada en Girardota-Antioquia; que al interior de la empresa existe el sindicato de base denominado Sindicato de Trabajadores de Base Enka de Colombia S.A. “SINDIENKA”, así como un sindicato de primer grado y de industria o actividad económica de nombre Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia “SintraTextil”; que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya hace parte de la junta directiva de “SINDIENKA” como secretario general, y como suplente 5 en la junta directiva de “SINTRATEXTIL”; que Saúl Fernando Zapata Amaya es beneficiario de la convención colectiva suscrita entre Enka de Colombia S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Confección y la Industrial Textil de Colombia “SINTRACONTEXA”; que el 03 de diciembre de 2025, el señor Diego Gallego como jefe inmediato del señor Saúl Fernando Zapata Amaya, le ordenó que se presentara en la terraza del edificio A40-II para desempeñar la tarea de vigía entre

las 2:00 pm y las 6:00 pm, como apoyo al plan globo implementado anualmente por la empresa y para la cual fue capacitado el 27 de noviembre de 2025; que el coordinador de producción Guillermo Londoño, a las 3:00 pm de ese mismo día constató que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya no se encontraba en su puesto de trabajo, por lo que, fue necesario enviar a otra persona para evitar poner en peligro las instalaciones de la empresa por posibles riesgos de incendio al dejar la torre sin vigilancia; que el 04 de diciembre de 2025, se le impartió la instrucción al señor Saúl Fernando Zapata Amaya para que se presentará en la terraza del edificio A40-II con el fin de ejecutar la tarea de vigía como apoyo al plan globo, pero siendo las 6:20 pm, el coordinador de producción Carlos Gómez constató que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya no se encontraba en su puesto de trabajo, lo que hizo necesario enviar a otra persona para evitar poner en peligro las instalaciones de la empresa por posibles riesgos de incendio al dejar la torre sin vigilancia; que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya incurrió en una violación grave de sus obligaciones especiales como trabajador, de manera abierta y reiterada, lo que condujo al sometimiento de un proceso disciplinario que dio como resultado la terminación de su contrato de trabajo; que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya no cumplió con la labor de vigía en las siguientes fechas posteriores a las notificadas por la empresa para la audiencia de descargos, como fue el día 16, 17, 18, 26, 29, y 30 de diciembre de 2025, así como el 02, 07, y 8 de enero de 2026¹.

1.2 Trámite procesal

¹ Fol. 1 a 15 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Girardota - Antioquia mediante auto del 16 de febrero de 2026², con el cual ordenó su notificación y traslado a la parte accionada. Igualmente, se vinculó y dispuso su notificación a los sindicatos “SINDIENKA”, “SINTRAI SINDICATO DE TRABAJADORES DE EDATEL “SINTRAEDATEL”

1.2.1. Contestación

Una vez notificado³ **SAÚL FERNANDO ZAPATA AMAYA**, contestó la demanda a través de apoderado judicial el 18 de marzo de 2026⁴, oponiéndose a las pretensiones formuladas, en consideración a que, no existe una justa causal real y comprobada, sino una situación de salud mal manejada por el empleador, pues *“La ausencia del señor Zapata en la terraza del edificio A40-II no obedeció a un acto de insubordinación o capricho, sino a una imposibilidad física y médica justificada, amparada en el derecho fundamental al auto- cuidado y la integridad personal”*. Propuso como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de la justa causa de despido y ausencia de culpabilidad; abuso del derecho (*ius variandi*) por parte del empleador; violación al debido proceso y derecho de defensa; inaplicabilidad del reglamento interno de trabajo; prescripción; y la genérica.

² Fol. 1 a 2 archivo No 002AutoAdmite202300419.

³ Fol. 1 a 27 archivo No 003MemorialNotificaciones.

⁴ Fol. 1 a 9 archivo No 015MemorialContestacionDemandado

Las organizaciones sindicales “**SINDIENKA**”, “**SINTRATEXTIL**”, “**SINTRACONTEXA**” y “**SINALTRADIHITEXCO**” una vez notificadas⁵, no comparecieron al proceso.

1.2.2 Sentencia de primera instancia

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 05 de mayo de 2026⁶, con la que la cognoscente de instancia declaró probadas las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la justa causa y ausencia de culpabilidad y abuso del derecho (ius variandi) propuestas por el demandado Saúl Fernando Zapata Amaya; declaró que no existe justa causa para dar por terminada la relación contractual del demandado Saúl Fernando Zapata Amaya, en calidad de aforado y, en consecuencia, NO AUTORIZAR su despido propuesto por la sociedad demandante ENKA COLOMBIA S.A., imponiéndole costas a su cargo y en favor del demandado.

1.2.3 Apelación

La decisión fue recurrida por la parte **demandante**, quien sostuvo que, el apoderado judicial del demandado se equivoca al afirmar que de parte de la empresa demandante se negó la existencia de recomendaciones y restricciones, por el contrario, reposa en el expediente las últimas recomendaciones del 6 de mayo de 2025, y precisamente esas restricciones no le impedían al trabajador ejecutar las funciones que se le asignó; que de conformidad con artículo 23 del CST, se consagra la

⁵ Fol. 1 a 27 archivo No 003MemorailNotificaciones

⁶ Fol. 1 a 3 archivo No 043ActaAudiencia5Mayo202600056 y audiencia virtual archivo No 042GrabacionSegundaParteAudienciaFallo202600056

subordinación del trabajador al empleador como elemento sustancial del contrato de trabajo y en el artículo 56 de la misma obra se establece la obligación de obediencia y fidelidad, asimismo, el numeral primero del artículo 58 del CST, obliga al trabajador a realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observando siempre los preceptos y órdenes del empleador; que no le asiste razón a la juez de instancia al exigir prueba solemne o por escrito de los profesionales en salud ocupacional que determinaron al interior de la empresa que las recomendaciones médicas del trabajador no le impedían desempeñar las actividades del plan globo; que en las empresas privadas es muy normal que se tramiten muchas cosas de manera verbal, lo que no quiere decir que sea inválido; que la ley no exige pruebas “*ad substantiam actus*” en relación con conceptos que pueden dar funcionarios de la empresa; que el cargo del demandado era de auxiliar misceláneo o auxiliar de oficios varios, y la empresa en relación con las recomendaciones lo que hace es establecer a través del departamento médico con la fisioterapeuta y el jefe de seguridad y salud en el trabajo las actividades que puede realizar el trabajador en relación con sus problemas de salud, sin que sea necesario que obren por escrito; que los testigos de la parte demandada no manifestaron concretamente cuáles eran esas recomendaciones médicas, además no son en sí una camisa de fuerza como lo interpreta la juez cuando manifiesta que el trabajador no puede hacer movimientos repetitivos como subir el brazo o caminar por terrenos planos, es decir, la recomendación no establece que no los puede hacer, sino que es normal en la vida diaria que se realice ciertos movimientos que no deben ser repetitivos; que está claramente demostrado en el vídeo las actividades que podía

realizar y se observa que lo hace una mujer de mediana edad y con una absoluta facilidad, sin hacer esfuerzos o movimientos que puedan causar un traumatismo para el trabajador; que el médico y la fisioterapeuta que tenían las recomendaciones, fácilmente con una visita al puesto de trabajo podían confrontar si existía o no una incompatibilidad para realizar la actividad ordenada al demandado, ante lo cual, es claro que al demandado no lo perjudicaba ni le impedían su patología realizar la actividad ordenada de vigía; que los testigos de la empresa demandante fueron contestes en que el concepto del médico y la fisioterapeuta no implicaba la existencia de incompatibilidad de la actividad por desarrollar con las recomendaciones médicas, además que explicaron que las labores por desempeñar como vigía no es un oficio sino una tarea de oficios varios; que no se le puede exigir a la empresa que tenga unas “pruebas diabólicas” para probar hechos que no requieren pruebas solemnes; que frente a la enfermedad que dice tener el trabajador, y que le implica unos problemas estomacales presumiblemente de diarrea, es claro que él no tenía que estar subiendo y bajando de la terraza al segundo piso, sino que eso era ocasional, ya que, si tuviera que ir cada 5 o 10 minutos al baño, es indudable que no podía desempeñar el oficio, pero en el caso del demandado ello no fue así; que además, de existir esa recurrencia al baño entre 5 o 10 minutos, lo obligaría necesariamente a utilizar pañales como el que tiene total incontinencia, es decir, la juez partió de un supuesto no demostrado, porque nadie dijo cuántas veces tenía que ir al baño o que él tenía que estar bajando y subiendo al baño, o que eso era una actividad repetitiva; que la actividad por desarrollar se trataba únicamente de una jornada de cuatro horas, lo que no implicaba más de una o máximo dos idas al baño; que no se trató

de una tratamiento discriminatorio o de una violación del “*ius variandi*”, ya que, se probó que el trabajador no tenía que ser reemplazado, además la empresa tiene derecho a utilizar su mano de obra; que la versión del demandante de que en el transporte público se tenía que bajar para ir al baño, no concuerda con la lógica, porque en todo caso no va a encontrar el baño apenas se baje del transporte, sino que, demoraría necesariamente más de tres minutos, lapso que se corresponde con el recorrido que se observa en el vídeo; que también se lo quiso poner mucho una versión terrorífica a las escaleras, aun cuando son antideslizantes y ello se corrobora con el dicho de los testigos, sin que se tenga que llevar un estudio técnico de quien colocó esos antideslizantes, además esas escaleras cumplen con la recomendación, porque tienen baranda a lado y lado; que el peso del malacate también quedó establecido con los testigos que no requiere una fuerza anormal; que uno de los testigos del demandado, a pesar de que incumplió con las ordenes impartidas, no fue despedido, pero esa es una situación diferente a la del trabajador demandado, dado que, a pesar de que se negó en principio a cumplir la orden, luego recapacitó y cumplió con sus obligaciones; que la vigía de globos no solo era realizada por todos los trabajadores, con o sin recomendaciones; que existe una valoración inadecuada del acervo probatorio, ya que, quedó acreditado que existe la justa causa que da lugar a autorizar el permiso solicitado para terminar el contrato de trabajo, de lo contrario quedaría el empleador en una imposibilidad de exigir a los trabajadores que cumplieran con sus obligaciones laborales y quedaría en manos del trabajador decidir si cumplen o no sus funciones. En definitiva, solicita que se revoque la decisión de instancia y se levante el fuero sindical, con la consecuente

autorización para finalizar el contrato de trabajo que une a las partes en contienda.

1.2.4 Trámite de segunda instancia

Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se adoptará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Validez procesal

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia⁷, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2. Problemas Jurídicos

El *quid* del asunto litigioso se contrae en establecer: **(i)** ¿Si procede el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo?, para lo cual se abordará **ii)** ¿Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

⁷ Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados

El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, la parte demandante no logra demostrar que el no cumplimiento de los turnos de vigía de globos para los días 3 y 4 de diciembre de 2025, constituyan una falta a título de grave que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo que conlleva a la desestimación de las pretensiones, esto es, que no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.3 Fuero Sindical

Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una auténtica expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

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

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones para el empleador, tales como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

De acuerdo con los predicamentos de la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha manifestado la Corte Constitucional⁸ en repetidas ocasiones, “...*que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador **deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido***”.

2.4 Presupuestos procesales de la acción de levantamiento del fuero sindical para despedir

⁸ Corte Constitucional T220-2012

Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa.

De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer, y no es objeto de disenso, que el señor SAÚL FERNANDO ZAPATA AMAYA se encuentra vinculado a ENKA DE COLOMBIA S.A. a través de un contrato a término indefinido desde el 01 de febrero de 2009⁹; que ostenta la calidad de secretario general de “SINDIENKA”¹⁰ y de quinto suplente de la junta directiva del sindicato “SINTRATEXTIL”¹¹, y que el 19 de diciembre de 2025, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en lo establecido en el numeral 10.1 de la cláusula décima del contrato de trabajo, el numeral 1 del artículo 55 y el numeral 1.7 del artículo 63 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con el numeral 6°, literal a) del artículo 62 del CST, esto es, por *“las faltas cometidas los días 3 y 4 de diciembre de 2025, consistentes en negarse de manera reiterada a ejecutar las órdenes emitidas por su inmediato señor Diego Gallego, de trasladarse a la terraza del edificio A40-II para cumplir la tarea de vigía”*¹²; decisión que fue confirmada el 26 de

⁹ Fol. 35 a 37 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

¹⁰ Fol. 38 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

¹¹ Fol. 41 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

¹² Fol. 177 a 181 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

diciembre de 2025 al resolver el recurso de apelación¹³, quedando en suspenso su ejecución hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical, circunstancias que deberán sopesarse al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.5 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa

Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia¹⁴, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

En ese horizonte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁵, se ha pronunciado sobre el particular, relievando que: *“la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, **si el trabajador** pretende*

¹³ Fol. 186 a 191 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

¹⁴ CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

¹⁵ CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

*que su despido, además de injusto fue ilegal, **tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite.** Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.*

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral¹⁶ que: *“el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, **salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo**”.*

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, una vez el empleador tuvo conocimiento del *“desacato instrucción dada Saul Fernando Zapata”*¹⁷ remitido a través de correo electrónico del 09 de diciembre de 2025 por parte de Diego Andrés Gallego en la que informa que el señor Saúl Fernando Zapata Maya *“Siendo las 15:00 en ronda (...) no estaba en su puesto de trabajo según programación de rotación”*; así como el correo electrónico de la misma fecha, donde se expresa que *“pasadas las 18:20 se dirigió el Coordinador de producción Carlos Gómez a la torre y no estaba Saúl en el puesto de trabajo asignado”*¹⁸, conllevó a que, el señor Saúl Fernando Zapata Maya fuera llamado a rendir descargo para

¹⁶ CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

¹⁷ Fol. 138 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

¹⁸ Fol. 140 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

el 18 de diciembre de 2025¹⁹, y llegada esa data, se escuchó su versión en descargos, de la que, se elevó un “acta de descargos”²⁰, y posteriormente, el 19 de diciembre de 2025, le fue comunicado la “DECISIÓN DISCIPLINARIA”²¹, misma que le permitió ser recurrida a través de la apelación, y que, el trabajador demandado ejerció a través de escrito del 23 de diciembre de 2025²², pero que fue desestimado a través de escrito del 26 de diciembre de 2025, con el asunto “DECISIÓN RECURSO DE APELACIÓN”²³, quedando en suspenso su ejecución hasta tanto se obtenga la autorización judicial por tener fuero sindical.

Ahora, el Capítulo IV de la Convención Colectiva de Trabajo²⁴, que no fue objeto de controversia frente a su aplicación al caso particular aquí estudiado, dispone en el artículo 25 “el procedimiento disciplinario y su aplicación”, de la que, grosso modo, se extrae que para el caso del actor se aplicó el procedimiento allí establecido, aunado a que, expresamente se determina en el texto convencional que dicho procedimiento es obligatorio *“Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido, invocando justa causa”*.

De allí que, puede colegirse sin asomo de duda que en el caso particular, para dar por terminado el contrato de trabajo, debía la empresa demandada ceñirse al procedimiento disciplinario dispuesto en la convención colectiva de trabajo, punto que no fue objeto de disenso por las partes, pero que, resulta relevante en

¹⁹ Fol. 143 a 144 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²⁰ Fol. 153 a 156 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²¹ Fol. 157 a 161 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²² Fol. 182 a 185 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²³ Fol. 186 a 191 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²⁴ Fol. 101 a 103 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

punto a establecer si las conductas endilgadas al trabajador constituyen o no justa causa, como se estudiará a continuación.

2.6 Justa causa para la terminación del contrato de trabajo

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, la cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causa por la que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como de manera pretérita lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que afirma que el finiquito de su vínculo laboral obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el caso en concreto.

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 19 de diciembre de 2025²⁵ le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa.

Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa, la entidad empleadora ENKA DE COLOMBI S.A. sí previno o apercibió al demandado de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en que:

“De acuerdo con todo lo anterior, a pesar de que usted trató de desvirtuar las faltas cometidas los días 3 y 4 de diciembre de 2025, consistentes en negarse de manera abierta y reiterada a cumplir con sus obligaciones laborales, consistentes en prestar sus servicios como vigía, actividad que hace parte de las funciones como Operario Misceláneo, órdenes impartidas de manera directa por su jefe inmediato, señor Diego Gallego, la empresa considera que en la audiencia de descargos celebrada el pasado 18 de diciembre y en la cual usted decidió presentar de manera conjunta sus descargos por las dos (2) faltas notificadas, que usted no logró justificar las faltas cometidas...”

²⁵ Fol. 157 a 161 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

Dicho lo anterior, la cognoscente de instancia consideró que tal conducta no era de la gravedad sustancial para finalizar el contrato de trabajo, dado que, el trabajador demandado contaba con unas recomendaciones médicas que hacían desaconsejable el cumplimiento de la actividad de “vigía de globos”, además que, la empresa era conocedora de las recomendaciones, y que, no se aportó el estudio del cargo o la función por desempeñar como vigía de globos, en el cual, se hubieren tenido en cuenta las recomendaciones médicas. Asimismo, aseveró que, del video aportado con la demanda, de la que se da cuenta del recorrido que el trabajador debía realizar para cumplir con la actividad de “vigía de globos” se puede apreciar la incompatibilidad entre la actividad y las recomendaciones médicas.

Así las cosas, lo primero que se advierte, es que, en efecto en la carta de despido se le enrostra que la conducta del trabajador encaja como falta dispuesta en los numerales 10.1 de la cláusula décima del contrato de trabajo, el numeral 1 del artículo 55 y el numeral 1.7 del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el numeral 6, literal a) del artículo 62 del CST.

Revisada la foliatura, lo primero que se dirá es que, la cláusula décima del contrato de trabajo²⁶ es del siguiente tenor:

“DÉCIMA: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 62

²⁶ Fol. 36 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

*del C.S.T., subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. Y, además, por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como **graves**: 10.1. La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez”.*

Y, en lo que respecta al Reglamento Interno de Trabajo, el numeral 1° del artículo 65 se refiere a las obligaciones especiales del trabajador, en particular *“Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*²⁷; por su parte, el numeral 1.7 del artículo 63 de la misma normativa, hace referencia a las justas causa para terminar el contrato con justa causa por parte del empleador, consistente en *“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”*²⁸.

Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral²⁹, respecto de la consagración de las faltas graves en los reglamentos internos de trabajo o contratos de trabajo, según el cual, *“las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado*

²⁷ Fol. 62 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²⁸ Fol. 73 a 74 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

²⁹ CSJ SL2857-2023

deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas". A la vez, de variar su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral, en los siguientes términos:

*Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de 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.***

Descendiendo al caso bajo estudio, considera la Sala que, a la luz de la vertida jurisprudencia, la cláusula décima del contrato de trabajo³⁰ que califica como grave "*La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales,*

³⁰ Fol. 36 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez”, resulta ser una cláusula general que no se aviene a los postulados jurisprudenciales, por cuanto no estipula una conducta específica o particular que se prohíba al trabajador, sino que, dada su generalidad, podría caber cualquier conducta que el empleador estime, y que, de ninguna manera conllevaría de manera automática a calificarla como grave que dé lugar al finiquito del contrato. Por ello, no se tendrá en cuenta tal causal, y en todo caso, cabe destacar que la gravedad de la falta es la que determine el juez laboral a través del juicio valorativo del cardumen probatorio.

Sobre la gravedad de la falta, desde antaño en la sentencia del 7 de julio de 1958, el extinto Tribunal Supremo de Trabajo, en lo que interesa razonó:

*“La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8° del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. **Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el***

contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8° del art. 62 ibídem, **el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos.**" (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

De igual modo, la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, en lo que respecta a los procesos disciplinarios sancionatorios en el sector privado, adoctrina:

“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) (...), (vi) el

pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”.

De lo anterior, debe decirse que la razón está del lado de la cognoscente de instancia, en razón a que, del cardumen probatorio anejo al proceso se desprende que la conducta reprochada al actor que dio lugar a la finalización del contrato de trabajo, consistió en esencia, el no haber cumplido con la actividad de “vigía de globos” durante los días 3 y 4 de diciembre de 2025, en los horarios de 2:00 pm a 6:00 pm y desde las 6:00 pm a 10:00 pm, respectivamente, lo que, a juicio del empleador corresponde al desacato de una instrucción impartida por sus jefes que puso en peligro las instalaciones de la empresa, además que para dicha actividad fue capacitado con anterioridad.

En efecto, fue un hecho aceptado por el señor Saúl Fernando Zapata Amaya que los días 3 y 4 de diciembre de 2025, no cumplió con los turnos de “2:00 pm a 6:00 pm” y de las “6:00 pm a 10:00 pm”, respectivamente, como apoyo al “plan globo”, tal como se desprende de la diligencia de descargos³¹ y del interrogatorio de parte absuelto en este proceso al manifestar que “yo desde el primer día que me dijeron no me sentí realmente en

³¹ Fol. 153 a 156 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

*condiciones de salud, tal cual como se lo manifesté a mi jefe, de realizar dicha función. Y opté por quedarme realizando el puesto donde tengo mi estudio y el puesto de trabajo, el cual me da seguridad para poder yo laborar y estar tranquilo con mi seguridad*³². De allí que, la Sala se pregunta si ¿Constituye falta grave el no haber cumplido por dos días con la actividad o turnos del “plan globo” diseñado por la empresa en la época de fin y comienzo de año?

La respuesta en lo que refiere a este proceso en particular es que no, es decir, la inasistencia o falta de cumplimiento de la orden impartida por el empleador de realizar la actividad de “vigía” en el llamado “plan globo” durante los días 3 y 4 de diciembre de 2025, no constituye una falta de tal magnitud que deba ser catalogada como grave y que de facto de lugar al rompimiento contractual, dado que, al revisar la convención colectiva de trabajo aplicable al actor, se puede evidenciar que se trasgrede el principio de proporcional de la sanción³³, pues nótese que, conforme el artículo 26 de la Convención Colectiva³⁴, la ausencia al trabajo no justificada por el primer día implica llamado de atención; por el segundo día, suspensión en el trabajo hasta por dos días; por el tercer día de falta al trabajo, suspensión hasta por seis días, y por el cuarto día constituye violación grave que eventualmente da lugar al despido.

Así las cosas, se le endilga al actor el no cumplimiento del turno de vigía de globos por dos días, en un horario de cuatro horas cada uno dentro de la jornada laboral, el cual, a juicio del

³² Audiencia archivo No 036GrabacionPrimeraParteAudiencia

³³ Corte Constitucionalidad C593-2014

³⁴ Fol. 103 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

empleador constituye falta grave que da lugar a terminar su contrato de trabajo; sin embargo, de lo expresado con anterioridad, se tiene que, si incluso se faltare al trabajo en dos días, la sanción por imponer sería de dos días de suspensión del contrato, de allí que, resulta evidentemente desproporcionado que, el incumplimiento de un turno dentro de la jornada laboral sea más gravoso para el trabajador que sí optara por no asistir a laborar el día completo.

Asimismo, el testigo Alejandro Mauricio Gil traído por la parte demandada, quien también no asistió a dos turnos programados en el plan de vigía de globos de fin de año, aduciendo problemas de salud, dijo que fue llamado a descargos y sancionado con suspensión de cinco días. Es decir, este testimonio es el reflejo de que la sanción impuesta al trabajador aquí demandado es desproporcionada, dado que, el incumplimiento fue el mismo, esto es, dos turnos de vigía de globos, siendo en el caso del demandado catalogado como falta grave con terminación del contrato de trabajo, entre tanto, para el testigo amerito la suspensión por cinco días. Y es que, no puede aceptarse el argumento del apoderado judicial de la empresa demandante, de que el caso del testigo es diferente a la del trabajador demandado, solo por el hecho de que el testigo *“recapacitó y cumplió con sus obligaciones”*, pues la conducta posterior a la presunta falta no es la que determina la sanción por imponer, y por ello, respetando el principio de igualdad y proporcionalidad, lo que se espera es que, ante el incumplimiento de una orden, en este caso, el no hacer dos turnos de vigía de globos, la sanción debe ser la misma, pero como ello no fue así, sino que, en el caso del trabajador aquí demandado se optó por calificar la conducta como grave con

terminación del contrato de trabajo, de suyo es que, es desproporcionada tal decisión.

En el expediente también se aprecia que la entidad empleadora no tiene en cuenta las justificaciones dadas por el trabajador, quien las expresó desde el mismo momento en que le fue dada la orden de hacer el turno de vigía de globos, y las reiteró en los descargos, y que confluyen en aspectos inherentes a su estado de salud y recomendaciones médicas, pues no puede dejarse de lado que, si bien el trabajador no cumplió con los turnos de vigía de globos, sí cumplió con la jornada laboral desarrollando las funciones propias de su cargo, ello por cuanto a su parecer el cumplimiento del turno de vigía de globos representaba una incompatibilidad con las recomendaciones médicas de la cual la entidad empleadora era conocedora.

Como se mencionó a lo largo del proceso, el plan de vigía de globos consistía en una actividad preventiva desarrollada por la empresa a fin y comienzo de cada año, con la finalidad de que, en algunos turnos dentro de la jornada laboral, un trabajador se ubique en la terraza del edificio a hacer el avistamiento de globos con el fin de evitar que ocurra algún accidente al caer algún globo en la entidad, plan que se ha desarrollado durante todos los años, debido a que, por la zona donde está ubicada la empresa, en el pasado se han presentado eventos de incendios u otras accidentes que son evitables con el plan vigía de globos.

Desde una primera aproximación, la actividad de vigía de globos resulta ser sencilla, pero una vez revisado el video del recorrido³⁵ que cada trabajador debía realizar hasta subir a la terraza para hacer el avistamiento de globos, encuentra la Sala que, el empleador no tuvo en cuenta la situación particular del trabajador demandado, dado que, obra un “*acta de formalización de recomendaciones Vs compatibilidad con cargo*”³⁶, conocido por el empleador, y de la que no existe controversia alguna frente a su existencia y contenido, y de la cual se aprecia que el señor Saúl Fernando Zapata Amaya desde el 06 de mayo de 2025 contaba con las siguientes recomendaciones:

“Dentro de las funciones laborales hay algunas que deberá realizar bajo las recomendaciones de manera indefinidas con control anual:

- 1. Evitar movimientos que requieran elevaciones del brazo por encima del nivel del hombro además evitar movimientos repetitivos y/o forzados del hombro afectado.*
- 2. Puede manipular, transportar, halar o empujar pesos hasta 7Kg con las manos.*
- 3. Evitar movimientos repetitivos forzados o sostenidos de muñeca y mano, además de evitar el uso de herramientas que generen vibración o impacto articular.*
- 4. Evitar vibración de cuerpo entero.*
- 5. Todas las actividades las debe llevar a cabo implementando adecuadas técnicas de higiene postural, a fin de evitar movimientos repetitivos flexo extensión,*

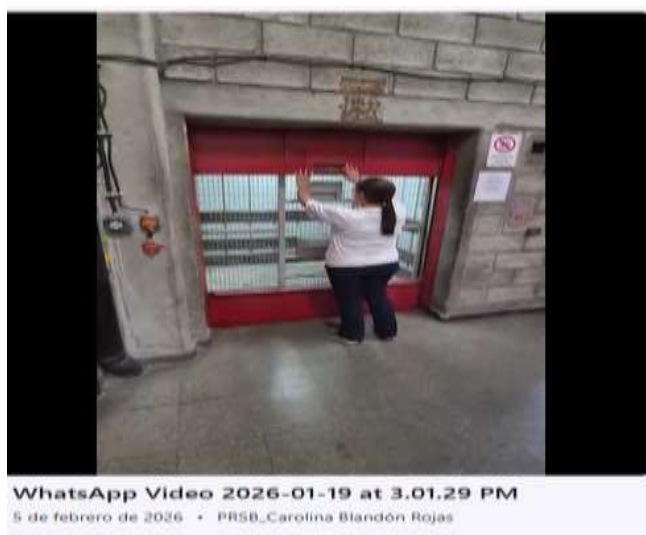
³⁵ Link video folio 216 archivo No 001DemandaLevantamientoFuero

³⁶ Fol. 39 a 40 archivo No 026MemorialRespuesta

rotación forzada y prolongada de la columna lumbar y cervical.

- 6. Alternar posición de pie y sentado cada 2 horas por 5 minutos que se consideren pausas activas y que activen todos los grupos musculares.*
- 7. En terrenos regulares y planos puede desplazarse a libre demanda con sus respectivas pausas activas, en terrenos inestables, pendientes, resbaladizos o escalas puede realizar desplazamiento de manera ocasional, no repetitivo, en caso de requerir estos desplazamientos hacerlo despacio, con apoyo y de lado.*
- 8. Permitir el uso de los servicios sanitarios según necesidad de su enfermedad.”*

Contrastando el contenido del video con las recomendaciones médicas del trabajador demandado, se observa que para subir a la terraza ubicada en el nivel octavo del edificio, debía primero subir hasta el séptimo piso en un “malacate” o ascensor, el cual, como se observa, para abrir y cerrar la puerta y su rejilla, debe elevar los brazos por encima del hombro. Así:





De allí que, resulta evidente que, de haberse cumplido la actividad por el trabajador demandado, la recomendación de evitar las “*elevaciones del brazo por encima del nivel del hombro*” se hubiere incumplido por el empleador, resultando justificado la negativa del trabajador en cumplir tal orden, pues su justificación es razonable y se encuentra soportada en las recomendaciones médicas de la cual era conocedora la empresa demandante.

Otro de las recomendaciones que no se tuvieron en cuenta en el caso del trabajador, es la referida a que *“En terrenos regulares y planos puede desplazarse a libre demanda con sus respectivas pausas activas, en terrenos inestables, pendientes, resbaladizos o escalas puede realizar desplazamiento de manera ocasional, no repetitivo, en caso de requerir estos desplazamientos hacerlo despacio, con apoyo y de lado”*, ello en virtud a que, una vez se llega al nivel séptimo a través del ascensor, se continúa el recorrido del piso siete a la terraza a través de 24 escalas, como se observa a continuación:





Como se dijo, la recomendación no prohíbe que el trabajador suba escalas, pero si recomienda que al hacerlo, se haga de manera ocasional “*despacio, con apoyo y de lado*”, lo que permite colegir que, en el caso concreto, en procura de no empeorar su situación de salud, lo más beneficioso para el trabajador en el ambiente laboral era evitar subir escalas, por lo que, el empleador no sopeso esa circunstancia y sin ningún miramiento o acompañamiento requirió al actor para que cumpliera con un turno como vigía de globos en la terraza del edificio, para la cual, debía necesariamente subir 24 escalas, esto es, no obra ninguna prueba de que el médico de salud ocupacional de la empresa haya contrastado las recomendaciones médicas con la labor a desarrollar por el trabajador. Ahora, independientemente de que la actividad de vigía de globos no sea una función en estricto sentido del cargo, sino una actividad que es temporal y que solo se desarrolla en turnos de fin y comienzo de año, no puede dar lugar a que se desconozcan las recomendaciones médicas del trabajador, y en todo caso, el poder subordinante del empleador

debe ir encaminado a procurar que el trabajador se desenvuelva en un ambiente laboral que evite al máximo el incumplimiento de las recomendaciones médicas, con el único fin de que la salud e integridad del trabajador no se vea afectada, ya que, en casos como en el presente, no se puede minimizar el riesgo o la afectación del diagnóstico médico del trabajador con el argumento de que el turno de vigía de globos sólo era ocasional por temporada de fin y comienzo de año.

Además, resulta que, otra de las recomendaciones consistía en *“Permitir el uso de los servicios sanitarios según necesidad de su enfermedad”*. Aspecto que, también fue una justificación expuesta por el trabajador al rendir los descargos y en el interrogatorio de parte, cuando mencionó que, sufre de *“diarrea crónica”*, debiendo recurrir al baño *“10, 15, 20 viajes que tenga que hacer al inodoro en mi tiempo de la jornada laboral”*.

De la prueba obrante en el proceso, se pudo constatar que el “baño” queda en el nivel dos o segundo piso, y que, en la terraza no había “baño”. Asimismo, que el “baño” queda en el mismo piso donde se encuentra su puesto de trabajo, ubicado a unos 12 metros.

De allí, se puede colegir sin mayores elucubraciones que, someter al trabajador a cumplir un turno en la terraza de la empresa, donde no tiene disponibilidad de un “baño”, al que debe recurrir cuando sus necesidades fisiológicas ameriten por contar con “diarrea crónica” y con una expresa recomendación médica al respecto, constituye una afrenta a su dignidad humana, pues el recorrido para tener acceso desde la terraza implicaba bajar por

las escalas, mismas que no podía hacerlo de manera rápida sino “*despacio, con apoyo y de lado*”, abrir y cerrar la puerta del ascensor con “*elevaciones del brazo por encima del nivel del hombro*”, lo que, no puede minimizarse como lo hace el empleador, sino que, dan lugar a reprochar su conducta, dado que, por sentido común, las necesidades fisiológicas con un diagnóstico de “diarrea crónica” no son de aquellas que el ser humano pueda optar por esperar, retrasar o hacer un recorrido dispendioso para tener acceso a un “baño” y que, por imposición del empleador, no tiene acceso en los mismos términos que un día normal o en la jornada laboral común y corriente, como en el caso del trabajador demandado que, en su jornada normal lo tiene a disposición en el mismo piso a 12 metros aproximadamente.

Ahora, los argumentos referidos a la duración del video que muestran el recorrido, no son de recibo, pues aquella presentación deviene de una persona que no tiene ninguna restricción o recomendación médica, además, es intrascendente la medición del tiempo, pues la disponibilidad del baño en cumplimiento de la recomendación la tiene en el segundo piso a 12 metros, mientras que, de cumplir la actividad de vigía en la terraza implica que esa disponibilidad se afecte, en razón a que, su desplazamiento implica también la desatención de otras recomendaciones, como el elevar los brazos por encima del hombro para utilizar el ascensor o bajar las escalas con apoyo, despacio y de lado.

Ahora, se ataca la decisión de instancia con el argumento de que la juez exigió una prueba solemne respecto a la aptitud del

trabajador para cumplir la actividad de vigía de globos en la terraza de la empresa empleadora, pues aduce que desde el área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa se informó que los trabajadores habían sido capacitados para esa labor y que ninguno, incluido el trabajador demandado presentaba alguna limitante, y que incluso, a pesar de tener conocimiento de las recomendaciones médicas, no existía incompatibilidad con la actividad de vigía de globos. En efecto, el testigo Diego Andrés Gallego, como asistente de planta de producción de la entidad demandante, sostuvo que tenía conocimiento de las recomendaciones médicas del trabajador demandado, pero que, para la actividad de vigía de globos se hizo una evaluación del lugar y de la actividad por parte de un fisioterapeuta y el médico de la compañía, quienes *“tenían una lista de personal que era apto para realizar la actividad...entre esas personas esta Saúl”*, y que, *“no tengo conocimiento si quedó documentada”*.

Sobre ese aspecto, considera la Sala que era carga probatoria de la parte actora demostrar de manera documental la existencia del referido estudio de la actividad desplegado por la fisioterapeuta y médico de la empresa, pues sería el único soporte acreditativo de esa situación, sin que, se pueda suplir con la versión de los testigos, ya que, se trata de un aspecto netamente técnico y formal. Incluso, si lo que pretendía la entidad demandante era demostrar que la actividad de vigía no era incompatible con las recomendaciones médicas, debía como mínimo traer al proceso al referido fisioterapeuta o médico para que rindieran la versión respecto del estudio efectuado a la labor de vigía de globos y la aptitud del trabajador aquí demandado en el desarrollo de tal función y cuál era la incidencia de las recomendaciones médicas,

pero como nada de eso obra en el cartapacio, se itera, ello no puede suplirse con la versión de los testigos. Asimismo, no es cierto que la juzgadora de instancia le haya requerido una “prueba diabólica”, sino que tan solo hizo referencia a las cargas probatorias de las partes de cómo sacar adelante sus pretensiones o excepciones, es decir, en la importancia de la prueba en el proceso judicial y la incidencia que ello tiene en la demostración de aspectos puntuales, como ocurre en el presente asunto, pues la defensa de la entidad demandante se enfiló en que no existía incompatibilidad entre la labor de vigía de globos con las recomendaciones médicas, y su sustento lo fue un estudio que realizó una fisioterapeuta y un médico de la empresa, pero brilla por su ausencia el referido estudio, lo que lleva ineludiblemente a tener por no demostrado ese aspecto, sin que se pueda suplir la existencia de ese eventual estudio con la versión de los testigos, ya que, se trata de un eventual concepto médico o de salud ocupacional que fue emitido por un fisioterapeuta y médico, calidad que no ostenta ninguno de los testigos traídos al proceso.

En lo que respecta a la versión de los testigos de la parte demandada, es decir, traídos por el trabajador, refuerzan la postura desestimatoria de las pretensiones, pues como compañeros de trabajo fueron contestes en lo que respecta al estado de salud del señor Saúl y de sus recomendaciones médicas, por lo que, sin que amerite mayores disquisiciones, su versión da cuenta de que la entidad empleadora no apreció la situación particular del trabajador, imponiéndole el ejercicio de una actividad que no se aviene a sus recomendaciones, menos aún, que su incumplimiento conlleve a la ruptura del vínculo laboral, endilgándose a título de grave una conducta que no es

de una entidad sustancial, o como lo expresa la Corte Suprema de Justicia, no puede usarse unas “*circunstancias baladíes*”, “*como instrumentos lesivos de los intereses de la otra*”. En este asunto, el incumplimiento de dos turnos dentro de la jornada laboral no puede conllevar vanamente a la ruptura del vínculo laboral, máxime, si el trabajador logra justificar con motivos serios y documentados la imposibilidad de desempeñar la labor impuesta por el empleador.

Finalmente, en lo que concita al tema del “*ius variandi*”, el cual, según la tesis de la parte demandante le permitía imponer la orden al trabajador para que ejecutara la actividad de vigía de globo en la terraza de la empresa, debe aducirse que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁷, ha adoctrinado que “*es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017)*”. De allí que, de todo lo expuesto en precedencia, en especial, de las recomendaciones médicas con que cuenta el trabajador demandado para el ejercicio de su cargo, no es de recibido que haciendo uso de la facultad que tiene el empleador de dar instrucciones o imponer al trabajador el ejercicio de determinada función, se minimice o no se tenga en cuenta la situación particular de salud del trabajador, pues el laborante no

³⁷ CSJ SL21655-2017

puede ser un adminículo de colocar y poner en un lugar u otro, sino que, en procura de dignificar su labor, lo mínimo que se espera del empleador es que se tengan en cuenta sus recomendaciones y se eviten al máximo la imposición de una actividad en la que exista riesgo o afectación de su estado de salud. Aquí es pertinente hacer alusión a un pasaje del dicho de uno de los testigos traídos por la parte actora, en el se refiere a que las puertas del ascensor pueden tener un peso aproximado de 7 kg, es decir, que está en los límites de la recomendación, por lo que, a juicio del empleador, no se incumple las recomendaciones.

Para la Sala, tal inferencia es inaceptable desde el punto de vista de los derechos del trabajador, por cuanto, las recomendaciones médicas en todos los casos son preventivas, y por ende, si el empleador es conocedor de las mismas, lo que se busca para que el trabajador tenga un ambiente regular o acorde a las recomendaciones, es evitar al máximo la realización de actividades que impliquen someter al trabajador al límite de las recomendaciones, pues de lo contrario implicaría que debe el trabajador someterse por órdenes del empleador a cumplir una labor que esta al límite de la recomendación hasta tanto no demuestre que su recomendación tiene otros limites, como decir que, pasó de 7kg a 5kg o menos, para con ello justificar el no cumplimiento de su labor. Aspecto que, evidentemente se contrapone con el ejercicio del “ius variandi”, dado, aquella facultad *“no puede ser ejercida de manera omnímoda y arbitraria, pues en realidad no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que es*

esencialmente relativa y sometida a unos límites, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad”³⁸.

Por lo tanto, en el presente asunto no se logra extraer que el no cumplimiento de los turnos de vigía de globos para los días 3 y 4 de diciembre de 2025, constituyan una falta de carácter grave que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, lo que conlleva a la desestimación de las pretensiones, esto es, que no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora.

En consecuencia, sin más para considerar, se confirmará la decisión de instancia.

3. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, y en vista de que se resolvió desfavorablemente el recurso de apelación impetrado por la parte demandante, se deberá imponer en su contra las costas en esta instancia, con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia, a favor de Saúl Fernando Zapata Amaya, la suma de \$ 1.750.905 que corresponden a un (1) SMMLV. Las de primera instancia se confirman.

3. DECISIÓN

³⁸ CSJ, Sala de Casación Laboral, radicación No 10969 del 26 de julio de 1999.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia materia de apelación, proferida el 05 de mayo de 2026 por el Juzgado Primero Civil de Circuito con Conocimiento en Asuntos Laborales de Girardota - Antioquia, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de Saúl Fernando Zapata Amaya, en la suma de \$ 1.750.905, que corresponden a UN (1) SMMLV, y a cargo de Enka de Colombia S.A.. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**³⁹.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

³⁹ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

Firmado Por:

Victor Hugo Orjuela Guerrero

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Andres Mauricio Lopez Rivera

Magistrado

Sala 020 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Maricela Cristina Natera Molina

Magistrada

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:

c1ac34c17ab419ed81f9225ce5774d506978b1094ccd4cf257

6febbba114b2d2

Documento generado en 28/05/2026 04:48:24 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico
en la siguiente URL:**

<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>