

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE BOGOTÁ D. C.  
SALA LABORAL**

**Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO.**

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR LA  
EMPRESA MINIPAK SAS CONTRA BENJAMIN DURAN HERREÑO Y EL  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE MINIPACK “SINTRAMINIPACK”.**

Bogotá D. C., Veintitrés (23) días de octubre de dos mil veinte (2020)

Llega el expediente al Tribunal procedente del Juzgado Doce (12) Laboral del Circuito de Bogotá para decidir el recurso de apelación interpuesto por el curador ad-litem del demandado y por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE MINIPAK “SINTRAMINIPAK”, contra la sentencia dictada el 02 de octubre de 2020, mediante la cual se autorizó el despido de BENJAMIN DURAN HERREÑO (folio 233).

El Tribunal conforme a lo acordado en Sala de Decisión, procede a la dictar la siguiente:

**SENTENCIA**

Por medio de apoderado, la EMPRESA MINIPAK SAS presentó demanda contra BENJAMÍN DURAN HERREÑO para que, previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical, se declare la existencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo y se conceda permiso para despedir.

Como fundamento de lo pedido afirma que el demandado se vinculó mediante contrato de trabajo, el 27 de septiembre de 2010, se encuentra afiliado a la organización sindical de trabajadores de Minipak-SINTRAMINIPAK y es miembro de la *comisión de reclamos*, razón por la cual goza de fuero sindical. Señala que desde el 15 de diciembre de 2017 se venían presentando conflictos entre el demandado y otro trabajador, JUAN PABLO RAMOS, que se habían tramitado ante el comité de convivencia de la empresa, pero el día 22 de septiembre de el demandado incurrió en un acto de violencia que le ocasionó a dicho trabajador lesiones personales con

incapacidad de quince (15), lo que generó detrimento en el clima organizacional de la empresa. Afirma que el demandado incurrió en justa causa para la terminación del contrato, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 58 numerales 1, 4º y 5º, y 62 numeral 3 literal a del CST, y en el reglamento de trabajo en los artículos 38 literal b y c, 43 numeral 4 y artículo 48 literal d (folios 1 a 17 y reforma demanda en audiencia CD 1 Audio 1 minuto 47:04).

Como no se pudo notificar personalmente a BENJAMIN DURAN HERREÑO, la demanda se le notificó a un curador ad-litem quien la contestó y se opuso a las pretensiones, afirmando que no existe justa causa para dar por terminado el contrato pues se trató de una riña que no tienen relación con el lugar y las condiciones del trabajo, y que se violó el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo pues la citación a descargos no se hizo dentro de los 4 días hábiles siguientes al conocimiento de la conducta. Propuso como excepciones *inexistencia de la causal para despido sin justa causa, buena fe y la genérica*. (folios 163 a 169).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal al SINDICATO DE TRABAJADORES DE MINIPAK "SINTRAMINIPAK" fue contestada en audiencia mediante apoderado. Aceptó algunos hechos, negó otros y se opuso a las pretensiones, afirmando que el demandado no incurrió en causa justa para ser despedido, pues fueron hechos de su vida personal que ocurrieron durante horas de descanso. Considera que la empresa incumplió el sistema de gestión y seguridad, y que no tiene políticas frente a la prohibición del alcoholismo. Propuso como excepción previa la de *prescripción*<sup>1</sup>. (CD 1, audio 2, min 40:52).

Terminó la primera instancia con sentencia del 2 de octubre de 2020, por medio de la cual el Juez Doce Laboral del Circuito de Bogotá autorizó el despido del demandado, para lo cual estimó probada la causa que contempla el artículo 62 numerales 2 y 5 del CST. La parte resolutive tiene el siguiente tenor:” *PRIMERO: AUTORIZAR el despido del trabajador BENJAMIN DURÁN HERREÑO por parte de su empleador SOCIEDAD MINIPAX S.A.S. EN SEGUNDO LUGAR: DECLARAR no probadas las excepciones formuladas ni por el curador ad litem ni por el sindicato de trabajadores de*

---

<sup>1</sup> El Juez de primera instancia decidió resolver la excepción de prescripción de fondo en la sentencia- no fue objeto de recurso.

*MINIPAX SINTRAMINIPAX conforme a la parte motiva de la presente decisión. EN TERCER LUGAR: SIN CONDENAS en COSTAS en la instancia. CUARTO LUGAR: en caso de no ser apelado el presente fallo SÚRTASE grado jurisdiccional de CONSULTA para que sea resuelto por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.” (CD 2 Audio 3 MIN 27:23)*

## **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el curador ad-litem del demandado afirma que no hay justa causa para el despido, pues los hechos aducidos por la empresa no ocurrieron en sus instalaciones ni en horario laboral, y que no se cumplió con el término de 4 días para la citación a descargos como lo establece la Convención Colectiva y por ende el procedimiento disciplinario es nulo (CD 2 Audio 3 MIN. 28:30)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>Señor juez interpongo recurso de apelación en contra de la decisión que usted acaba de proferir el cual procedo a sustentar de la siguiente forma. Señor juez realmente la decisión que usted acaba de tomar pues no me encuentro conforme, por cuanto la misma no obra conforme los lineamientos expresados por la Corte Constitucional en la sentencia C 931 de 2014 que claramente en el momento en que hace el control de constitucionalidad precisamente del numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y al hacer el análisis de la expresión inmoral pues el mismo precisó que dicha inmoralidad sería contemplar cuando se realiza en el lugar del trabajo o en el ejercicio de las labores. En el presente caso pues claramente tal y como se sostuvo al inicio de la defensa, los hechos claramente están demostrados que no sucedieron realmente al interior de la empresa y mucho menos en horarios laborales, por cuanto lo que estaban ya haciendo los trabajadores o bueno en ese momento ya no se podían considerar trabajadores por cuanto los mismos ya estaban en ejercicio propio de su vida y en el desarrollo propio de su personalidad por cuanto el ámbito laboral y especialmente en cuestión de trabajadores no se puede exceder propiamente a la prestación de sus funciones, eso en primera medida. En segunda medida señor Juez, vale la pena señalar que su despacho al momento de tomar la decisión no tuvo en cuenta precisamente el mismo reglamento establecido en el artículo quinto de la Convención Colectiva de Trabajo y es que claramente lo solicitaré a los Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá de la Sala Laboral examinen que no se cumplió con la citación ya que la citación no fue presentada al trabajador en los cuatro días hábiles siguientes a que tuvo conocimiento la empresa, hay una cosa que no se examinó y es que en el reglamento interno de trabajo o específicamente en la Convención Colectiva se establece el día sábado como un día hábil, cosa que no hizo examen el despacho en esta oportunidad, por lo tanto, la citación que fue recibida el siete de octubre ya era como tal extemporánea, es decir que todo el procedimiento incluso las declaraciones que este despacho tuvo en cuenta para la toma de esta decisión pues como tal no debieron tenerse en cuenta pues el procedimiento disciplinario es nulo, aparte de ello, pues recalcar de forma reiterada y volver a establecer que pues las conductas desplegadas no fueron cometidas en el desarrollo propio de las funciones del trabajador y mucho menos que afecte o exista prueba alguna que dichas conductas cometidas se encontraban afectando realmente digámoslo las funciones de la empresa y estar afectando como tal el ambiente laboral, en dicho sentido señor Juez, pues le solicito sirva conceder el recurso de apelación y de forma directa le solicito a los Honorables Magistrados pues sirva revocar la decisión que acaba de tomar este despacho, así doy por presentado y sustentado mi recurso de apelación señor Juez.

En el recurso del sindicato se afirma igualmente que la riña no sucedió dentro de las instalaciones de la empresa; que no se resolvió sobre la excepción de prescripción; y que no se cumplió el trámite disciplinario, conforme lo regula el artículo 5° de la Convención Colectiva de trabajo (CD 2 MIN. 32:14)<sup>3</sup>.

### CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

El Fuero Sindical es una garantía que otorga la Ley a las organizaciones sindicales, frente a tres acciones concretas del empleador, en cuanto de ellas se pueda derivar una limitación o una afectación cierta al *derecho de asociación sindical*. Tales acciones son: el despido, la desmejora en las condiciones de trabajo, y el traslado o cambio de lugar de trabajo.

Por ello, siempre que un empleador quiera ejercer alguna de las anteriores prerrogativas (despido, desmejora, o traslado) frente a un trabajador aforado, debe acudir al procedimiento especial que regula la Ley en el artículo 113 del CPL, dentro del cual puede obtener la calificación judicial de existencia de una causa legal de despido, o de desmejora en las condiciones de trabajo, o de las razones que habilitan un traslado.

---

<sup>3</sup> Muchas gracias, si señor Juez, estando dentro de la oportunidad procesal pertinente presento recurso de apelación en contra de la decisión que usted ha proferido teniendo en cuenta los siguientes argumentos. De primera medida entro a analizar las causales que tuvo en cuenta el a quo para proferir la decisión, la primera pues establecida en las causales dos y cinco de lo actuado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde pues habla de todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador y todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o en el lugar de trabajo, como lo manifestó también el curador pues que los actos no ocurrieron dentro de las instalaciones de la empresa, ahora bien, brilla por su ausencia prueba alguna dentro del plenario donde se pueda evidenciar que efectivamente se encontraba demostrado que la riña o el problema que tuvieron estas dos personas se tratara por un acto netamente laboral, muy seguramente sería algo personal que ellos tenían y por ende pues no lo evidenciaron dentro de las instalaciones de la empresa. También centro mi apelación teniendo en cuenta que no se resolvió el tema de la prescripción en donde claramente evidenciamos que dentro de la Convención Colectiva en el artículo quinto habla que el jefe inmediato comunicará por escrito dentro de los cuatro días hábiles, evidenciándose acá una vulneración al debido proceso y un incumplimiento a la Convención Colectiva vigente, como lo mencioné en mis alegatos, la riña aconteció el día veintidós de septiembre que era un día sábado, la empresa no se enteró a pesar que su trabajador no se presentó a laborar, del 24 al 29 de septiembre no dijo nada, pasó una semana sin que pudieran evidenciar que había ocurrido este pues grave acto, solamente hasta el dos de octubre que fue el día martes es que a él le notifican pasando los días tres, cuatro, cinco y seis estando por fuera de los términos establecidos la notificación de que habla el artículo quinto literal A de la actual Convención Colectiva del Trabajo. Pues hay que tener en cuenta que efectivamente el trabajador agredido el señor Juan Pablo Ramos dentro del interrogatorio de parte mencionó que efectivamente tenían problemas personales y no laborales con el señor Benjamín, por estos y cada uno de los argumentos esbozados por la suscrita le solicito a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá que revoque la decisión adoptada por el Juez Doce Laboral del Circuito de Bogotá por las razones antes expuestas, muchas gracias.

Con ello, el ordenamiento jurídico protege el derecho de asociación sindical dando estabilidad relativa a los trabajadores aforados, y al mismo tiempo permite al empleador la movilidad de su recurso humano cuando existan causas legales o razones que la autoricen.

En este orden de ideas, la función del juez en los procesos iniciados por el empleador con base en el artículo 113 del CPL para el despido, se cumple verificando si los *hechos* que el empleador estima constitutivos de justa causa legal lo son o no.

En el caso que se estudia, la sociedad demandante aduce como hecho que las normas legales disponen como justa causa de despido, el siguiente: *“La conducta objeto de reproche desplegada por el señor BENJAMIN DURAN HERREÑO consistió en haber agredido físicamente al compañero de trabajo JUAN PABLO RAMOS, causándole lesiones que se tradujeron en la incapacidad otorgada por la EPS y medicina legal”*<sup>4</sup>. Según las pruebas del expediente ello ocurrió el día 22 de septiembre de 2018 (sábado) en horas de la tarde, en un local comercial ubicado cerca de las instalaciones de la empresa, y por fuera de la jornada de trabajo<sup>5</sup>.

En estas circunstancias, el Tribunal debe revocar la sentencia de primera instancia y negar las pretensiones de la demanda, pues la simple comparación de la conducta endilgada al demandado con los textos legales que autorizan el despido con justa causa, permite concluir que no se adecúa a ninguno de los tipos descritos en el artículo 62 del CST.

---

<sup>4</sup> Según el numeral 19 del texto de la demanda.

<sup>5</sup> Así lo reconoció la demanda, y lo aceptó el demandado en el acta de descargos suscrita el día 8 de octubre de 2018 (folio 85) *“ (...) el 22 de septiembre de 2018, me encontraba compartiendo con varios amigos y compañeros de trabajo, en unas actividades deportivas; luego nos fuimos con algunos de ellos a compartir un momento agradable, de charla, baile y cervezas en una tienda que se encuentra en la periferia de donde está situada la planta de Minipak. Hacia las 11:00 p.m. llegó Juan Pablo Ramos con otros compañeros de trabajo (...) y allí empezó un intercambio de indirectas por parte del señor Ramos en mi contra, las cuales yo respondí de manera verbal, nunca violenta, sin embargo, las agresiones continuaron, y soy consciente que llevaba algunas horas consumiendo licor y reaccione en consecuencia, empujándolo hacia la calle, y en la calle cada uno de nosotros se golpeó y recibió golpes, hasta que algunos de nuestros compañeros nos separaron... pero dejo claridad que en ningún momento utilice ningún tipo de objeto (botella u otro).”*

No se puede enmarcar en los numerales 2º y 3º de dicha norma<sup>6</sup>, pues la riña no ocurrió *durante* la ejecución de las labores encomendadas (numeral 2º), ni la agresión se hizo sobre *el empleador, los miembros de su familia o sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores*, sino sobre otro compañero de trabajo (numeral 3º).

Por las mismas razones tampoco se adecua a una *falta grave* del trabajador a sus obligaciones en los términos del numeral 6º del artículo 62<sup>7</sup> pues el demandado no estaba *ejecutando* obligaciones del contrato de trabajo<sup>8</sup>, o a un *acto inmoral o delictuoso* en los términos del numeral 5º, pues el demandado no se encontraba en el lugar de trabajo.

La ausencia de adecuación típica de los hechos endilgados, con las justas causas que establece la Ley, impiden la autorización de despido del aforado BENJAMIN DURAN HERREÑO.

En los términos del artículo 410 del CST, el juez solamente puede autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero sindical cuando ocurre “*La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días*”, o por “*Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo*”, lo que hace ineficaz cualquier estipulación del empleador en el reglamento de trabajo que disponga causas adicionales. Su facultad de estipulación en esta materia se limita a definir la *gravedad* de las faltas en que puede incurrir el trabajador a las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, y dentro de tales

---

<sup>6</sup> ARTICULO 62 CST “*Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte del empleador: (...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores*”.

<sup>7</sup> “(...) 6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”.

<sup>8</sup> Al respecto se puede consultar la sentencia C-913 de 2014.

<sup>9</sup> “5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores*”.

obligaciones no se puede incluir acciones u omisiones que pertenezcan a su vida privada.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

1. **REVOCAR** la sentencia de primera instancia. En su lugar, se **NIEGAN** las pretensiones de la demanda.
2. **COSTAS** de primera instancia a cargo de la sociedad demandante.
3. **SIN COSTAS** en segunda instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO  
Magistrado

  
HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY  
Magistrado

  
MARLENY RUEDA OLARTE  
Magistrada