



SENTENCIA

| | |
|-------------------|-------------------------------------|
| PROCESO | Ordinario laboral |
| DEMANDANTE | Manuel de Jesús Flórez Londoño |
| DEMANDADO | Agrochigüiros S.A.S. |
| RADICADO | 05-001-31-05- 016-2017-00583 |
| TEMA | Despido injusto |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |

El doce (12) de marzo de dos mil veintiuno (2021), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **050** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **MANUEL DE JESÚS FLÓREZ LONDOÑO** contra **AGROCHIGÜIROS S.A.S.**, con radicado **05-001-31-05-016-2017-00583**.

• **PRETENSIONES**

El demandante pretende condene a AGROCHIGÜIROS S.A.S. al reintegro o en subsidio a la indemnización por despido sin justa causa incluyendo la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y las costas procesales.

• **HECHOS**

Como fundamento de las pretensiones indica que estuvo vinculado con la accionada desde el 4 de mayo de 1992 al 27 de julio de 2016, con un salario mínimo legal, en el cargo de oficios varios. Que el 25 de julio de 2016 al encontrarse realizando sus funciones fue requerido por su jefe inmediato HUMBERTO CUESTA, el cual le hizo unas observaciones sobre sus labores, sucediendo los hechos relatados en el acta de descargos, la cual fue practicada ese mismo día en compañía del presidente seccional Turbo de

SINTRACOL y dos personas del comité obrero SINTRACOL. Que el 27 de julio de 2016, se le informó que una vez analizado lo sucedido el 25 de julio del presente año, se le daba por terminada la relación laboral con justa causa. Que al tener una confianza muy buena con HUMBERTO CUESTA tiene constantemente charlas muy pesadas. Y que se le aplicó una sanción desproporcionada no observando lo establecido en la convención colectiva de trabajo.

- **CONTESTACIÓN:**

✓ AGROCHIGÜIROS S.A.S.:

De acuerdo a los hechos de la demanda manifiesta que es cierta la vinculación del demandante. Que no es cierta la transcripción parcial que hizo el demandante del acta de descargos, pues trata de descontextualizar al despacho. Que es cierta la citación a descargos por las agresiones verbales y fuertes amenazas. Que es cierta la finalización del contrato. Y que la buena relación y amistad que supuesta tiene con su jefe inmediato, es una excusa para los malos tratos e insultos ocurridos el 25 de julio de 2016. Se opuso a todas las pretensiones. Y como excepciones planteó la de terminación de contrato de manera legal y por justa causa, pago, buena fe, prescripción, compensación e inexistencia de la obligación.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 14 de mayo de 2019, el Juzgado Decimosexto Laboral del Circuito de Medellín, **NEGÓ** la totalidad de las pretensiones elevadas por el demandante en contra de la accionada, argumentando que la actuación realizada por el actor es reprochable y no puede excusarse por el tratamiento que se dan las personas en el campo, y conforme a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, es una falta grave que da justa causa para el despido.

DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Y, **CONDENÓ** en costas al demandante.

- **APELACIÓN:**

La anterior decisión fue recurrida por la parte actora, quien en síntesis manifestó que si bien esta aceptada la conducta y se expusieron los motivos de los mismos por el mismo implicado en la situación, no debe existir una desvinculación sino una suspensión como lo manifiesta el código.

- **ALEGATOS:**

- ✓ DEMANDANTE:

La parte actora, en sus alegaciones, expresó en síntesis que la reacción del demandante fue debido a que el señor CUESTA le sacó el machete y su reacción fue en defensa propia ante cualquier agresión, pasando de ser víctima a victimario. Que la entidad realizó un proceso disciplinario “express”, sin los parámetros exigidos por la legislación. Y que en el proceso se observan varios vicios, como es no imponer una sanción también al señor CUESTA, no existir una denuncia en fiscalía, no se le permitió la doble instancia, la constancia de tener charlas muy pesadas, desconocimiento del lenguaje utilizado en la región, no se tuvo en consideración la edad del demandante, y que se debió tomar como sanción máximo una suspensión.

- ✓ AGROCHIGUIROS S.A.S:

La entidad accionada en sus alegatos expresó que se debe confirmar la sentencia de primera instancia, toda vez que el demandante claramente violó las obligaciones laborales y contractuales del empleado e implicó graves afectaciones a la disciplina, trayendo para fundamentar la causal, unas sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Y expresó que se le dio cumplimiento al proceso disciplinario en debida forma.

- **DECRETO 806 DE 2020:**

Atendiendo a lo establecido en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”, artículo 15, la sentencia se profiere escrita.

CONSIDERACIONES

No se debate que el señor MANUEL DE JESÚS FLÓREZ LONDOÑO, laboró a servicio de AGROCHIGÜIROS S.A.S. mediante contrato indefinido, desde el 4 de mayo de 1992 al 27 de julio de 2016, desempeñando en el cargo de oficios varios.¹

El **problema jurídico** a resolver será establecer si el contrato de trabajo del demandante, fue terminado sin justa causa dando lugar al reintegro con el pago de sus salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, o en su defecto a la respectiva indemnización por despido injusto.

En lo que tiene que ver con el **DESPIDO CON JUSTA CAUSA**, vale la pena indicar que son las partes quienes tienen el deber y a las cuales les corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda sus pretensiones o por el contrario los hechos en que finca la excepción. De tal manera que, conforme al principio de las cargas probatorias, cada parte deberá allegar al proceso los elementos pertinentes que permitan al operario judicial formarse la convicción necesaria.

Atendiendo a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo el demandante sólo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

Se tiene pues, que mediante la carta de folio 51, AGROCHIGUIROS S.A.S, sustentó el despido del actor en la causal de terminación del contrato por justa causa del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su numeral segundo, señala: *“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.”*, toda vez que el actor agredió a su jefe inmediato el señor HUMBERTO CUESTA, tanto de manera verbal como física, con palabras irrespetuosas y sacándole el machete y abalanzándose hacia él.

¹ Folio 104.

No hay duda entonces que el demandante fue despedido el 27 de julio de 2016, sin embargo, la carta de despido por sí misma, no es prueba que la finalización del vínculo laboral obedeció a justa causa, toda vez que la demandada contaba con la carga probatoria de acreditar que el despido fue producto de la justa causa advertida en la carta de terminación del vínculo laboral.

Al respecto, ha tenido oportunidad de pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 70847 de 2018, criterio que acoge esta Sala del Tribunal, así:

(...)

No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

(...)

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las

imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.
(...)

Teniendo en cuenta lo anterior, como medio demostrativos de la justa causa del despido, la demandada trajo el testigo HUMBERTO CUESTA CÓRDOBA, quien es el jefe de la finca el Paraíso Dos, jefe inmediato del actor y contra quien se cometieron los hechos, el cual expresó que cuando se disponía a mostrarle al demandante que las cosas estaban realizándose de una manera incorrecta en el lote 61 con el deshoje, al sacar la herramienta, es decir el machetillo, para explicarle como se realizaba la cirugía, el actor se le fue encima y le dijo es que usted “jode mucho” y le sacó el machete; ahí fue cuando salió corriendo por temor mientras el demandante le gritaba “vas cagado guevon, vas cagado”.

De igual forma, se recibió la declaración del señor EDIER NAVID TERÁN VEGA, quien señaló que al encontrarse como a 15 o 20 metros de lo sucedido, solo vio al señor HUMBERTO CUESTA que estaba corriendo y saliendo de la plantación. Así mismo vio, que el demandante se encontraba con su machete en la mano.

El testigo AURELIO DE JESÚS VILLADA RENDÓN, quien es trabajador de la demandada, si bien solo estuvo presente en la audiencia de descargos, expresó que conoció que la relación de HUMBERTO CUESTA y MANUEL DE JESÚS FLÓREZ, ha sido laboral en su punto y si alguna vez se salió de casillas nunca lo vio.

No pasa por alto, esta Sala, lo manifestado por el demandante en su interrogatorio, cuando aceptó su conducta al exponer que el señor HUMBERTO CUESTA CÓRDOBA le estaba indicando que el trabajo estaba mal realizado y que no servía, por lo que se dirigieron hasta donde se ejecutaban las labores en el lote 61, y al ser el supervisor repetitivo en dicha circunstancias, el actor le expresó que si se la “había fumado verde”, posteriormente el demandante le dijo que porque no contrataban a una persona más joven para realizar esas labores, expresándole el señor CUESTA CÓRDOBA que él era apto para ejercer esas tareas, y en dicho momento el supervisor sacó el machete, y al demandante ver tantas cosas en el campo,

sacó también el suyo, por lo que el señor CUESTA CÓRDOBA salió corriendo, y mientras corría el actor le manifestaba que dejara de correr como una niña con esas *“patotas y manotas tan largas”*.

Pues bien, de acuerdo a lo anterior, sin lugar a dudas fue el demandante el que arremetió contra su jefe inmediato, presumiendo que iba hacer agredido con el machete, lo cual a todas luces es una conducta anti laboral que genera una justa causa para la terminación del contrato, ya que está catalogada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el numeral 44 del artículo 106, el cual reza que se podrá dar por terminado el contrato por *“Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo o llamarlos con apodos o palabras ofensivas.”*, no siendo de recibo lo expresado por la parte actora, en el sentido de que se le debió aplicar otra sanción al demandante, pues cabe recordar que el despido no constituye sanción disciplinaria, porque desde el momento en que dicho despido se configura, el trabajador queda por fuera de la órbita disciplinaria del trabajador. Así mismo, tampoco es de recibo que se le debió imponer una amonestación al señor CUESTA CÓRDOBA, pues como se comprobó este solo iba a realizar un explicación de la correcta ejecución de las labores, y debe decirse que jamás se probó que la relación entre estos, haya sido de tanta confianza para existir malos tratos, charlas pesadas y palabras groseras.

Es necesario hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”*, y otra es *“... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”*; entonces, cuando la causal invocada es la primera el juez puede calificar la gravedad de esa falta, pero en el caso de la segunda, al haber sido establecida la gravedad por las partes, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en los reglamentos y constituye una justa causa para la terminación del contrato.

Así las cosas, para esta Sala hay soporte probatorio suficiente con la declaración del señor HUMBERTO CUESTA CÓRDOBA para determinar que

con la conducta realizada por el actor si generó una justa causa para la terminación del contrato, la cual está regulada por el Reglamento Interno de Trabajo, no siendo necesario que haya sucedido un acontecimiento más gravoso como lo señala el apoderado del demandante, para poder dar por terminada la relación laboral, pues a todas luces la actitud del demandante fue inapropiada, sin existir justificación alguna que dichas tareas se estén desarrollando en el campo, pues toda relación laboral debe enmarcarse en el buen trato, existiendo respeto mutuo y siguiendo los lineamientos establecidos que el actor conocía por llevar más de 23 años laborando con la empresa; por lo tanto, la sociedad accionada estaba en toda sus facultades para poner fin al vínculo laboral con justa causa, como correctamente lo indicó el juez de primera instancia.

De igual forma, no sobra advertir que la accionada siguió todos los parámetros establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2017, efectuándole los descargos, junto a 3 testigos que hacen parte del sindicato, tomando la decisión de la terminación del vínculo laboral, la cual se ajusta a derecho.

Corolario de todo lo dicho, la sentencia que se revisa por vía de apelación, merece ser **CONFIRMADA** íntegramente.

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas por las partes.

Las costas de las dos instancias quedan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho de la segunda instancia, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo PSSA16-10554, se tasan en la suma de \$908.526.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas.

SEGUNDO: Costas procesales y agencias en derecho como se dejó dicho en la parte motiva de la sentencia.

Se notifica lo resuelto por **ESTADOS**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR
DE MEDELLÍN - SALA LABORAL - HACE CONSTAR

Que la presente providencia se notificó por
estados N ° 045 del 15 de marzo de 2021

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>