



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 05 001 2022 00388 01

Laboratorios Chalver de Colombia S.A.S. vs. Víctor Manuel Rivera Méndez

Bogotá D. C., seis (06) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 26 de marzo de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Laboratorios Chalver de Colombia S.A.S., mediante apoderado judicial, presentó demanda especial de fuero sindical contra el trabajador **Víctor Manuel Rivera Méndez**, con el fin de que se declare que incurrió en las justas causas contempladas en los numerales 15 y 54 del RIT y 6º del literal A) del artículo 62 del CST y, en consecuencia, solicita se le conceda permiso para despedirlo y se condene en costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el trabajador demandado estuvo vinculado a la compañía, inicialmente mediante un contrato de trabajo a término fijo desde el 1º de julio de 2010, en virtud del cual se desempeñó en el cargo de ‘operario’; con posterioridad el 1º de mayo de 2011 con un otrosí se cambió la modalidad contractual a término indefinido.

Refiere que en la empresa opera el sindicato SINTRAQUIM, con registro vigente, que el demandando se afilió a la organización sindical el 6 de junio de 2017, que el



26 de septiembre de 2022 fue nombrado como integrante de la comisión de reclamos, por lo que hasta la fecha goza de las garantías del fuero sindical.

Relata que el pasado 20 de octubre de 2022 en la fabricación del producto Ration Pellets Lote:1252022 -orden de producción: 6000015172-, se presentó un mal procedimiento ejecutado por el trabajador Víctor Rivera en la adición del ingrediente activo y excipiente (FLOCOUMAFEN-BITREX), el cual causó un desperdicio, afectación en el proceso, y retiro del lugar de labores de un compañero de trabajo del demandado, en razón a que se tuvo que ir a bañar y cambiar la ropa por la impregnación de la materia prima; dice que el demandante en su diligencia de descargos no reconoció la falta, pero si adujo que abrió una “llavecita” de la que inmediatamente salió el producto, lo cual al parecer de la entidad demandante constituye una falta grave y por ende una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del accionado.

2. Contestación de la demanda. El trabajador demandado contestó con oposición a la pretensiones de la demanda; aceptó la mayoría de los hechos, pero, respecto a la supuesta falta cometida indicó que realizó el respectivo procedimiento como lo venía haciendo habitualmente durante unos 7 años, que lo sucedido fue que en el nanómetro, que sirve para medir la presión del aire, - operado por el demandado-, es antiguo, y el accionado observó que dicho instrumento no marcaba la presión, por lo procedió a hacer una verificación abriendo la llave de desfogue como se hace normalmente, máxime que ya había informado las fallas del nanómetro al mecánico del laboratorio. Dijo no constarle lo sucedido con su compañero de trabajo, esto es, la impregnación de la materia prima en la ropa del trabajador; refiere que solo se derramó la cuarta parte de la mezcla del alcohol con el flocoumafen y bitrex (1,18 gramos), los que dicho sea de paso eran fusionados por él; agrega que nunca ha tenido llamados de atención.

Señala que existió una vulneración al debido proceso al momento de la terminación de la relación laboral (art. 29 C.P.); que la empresa solo realizó los descargos pero no hubo una terminación formal de la terminación del contrato, impidiendo que se pudiera hacer uso de los recursos pertinentes de cara a dicha determinación como lo consagra la convención colectiva suscrita entre la demandante y SINTRAQUIM, vigente al momento del despido.



3. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia – Sintraquim no intervino en la actuación para contestar la demanda.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Laboral del Circuito de Funza, mediante la sentencia proferida el 26 de mayo de 2023, declaró probada la excepción de mérito propuesta por el demandado, violación al debido proceso en el procedimiento disciplinario; se absolvió al demandado de todas y cada una de las pretensiones, negando el levantamiento del fuero sindical; se condenó a la demandante a las costas del proceso, incluyendo como agencias en derecho la suma de 1 SMMLV.

5. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos: *“me permito interponer recurso de apelación contra la providencia emitida en el curso de esta audiencia, para tal efecto manifestamos nuestra inconformidad en el sentido de que la empresa, pues no podía tomar una decisión de terminar el contrato ni manifestar los motivos de la terminación del contrato de trabajo, como quiera que el trabajador es un trabajador aforado, goza de la garantía del fuero sindical, y anticiparnos a la decisión judicial hubiera significado la violación del fuero sindical; a contrario sensu, pensamos que las razones de terminación del contrato de trabajo se le deben comunicar al trabajador una vez se ha obtenido la autorización judicial y en ese momento la empresa debería emitir la carta de terminación del contrato de trabajo, exponiendo los hechos y los argumentos y que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo; anticipándose a la terminación del contrato sin haber obtenido la autorización judicial, reiteramos constituye una violación del debido proceso, del derecho de defensa, de la garantía foral de la cual goza el trabajador, en ese orden de ideas, pues la compañía a pesar de establecer un procedimiento interno tanto en el reglamento interno de trabajo y de la convención colectiva, pues no está autorizada para comunicar esa decisión al trabajador, por el contrario, reiteramos una vez más teníamos que tener la autorización del juez para informarle y notificarle al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo. Eso en garantía a las normas constitucionales y legales que establece la legislación laboral colombiana, y los cánones de la Constitución de 1991 y de las garantías, incluso contenidas en los tratados internacionales que han sido ratificados por Colombia y en la cual pues obviamente no podemos ser ajenos a su cumplimiento. La empresa en todo momento le garantizó el debido proceso, citó a descargos al trabajador, como bien usted lo observó, hubo un primer error, la empresa corrigió ese error en el procedimiento de citación a descargos, la diligencia de descargos se llevó en legal forma, tuvo todas las garantías para poderse defender, los argumentos expuestos en la situación de descargos y la participación de un funcionario de la organización sindical como testigo y con una participación activa en dicha diligencia de descargos da cuenta del debido proceso y el derecho de defensa que tuvo el trabajador. En ese orden de ideas, manifestamos nuestra inconformidad contra la providencia de la*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sentencia emitida por el despacho, interponemos en consecuencia, el recurso de apelación para que el Tribunal Superior de Cundinamarca resuelva dicho recurso de apelación(...)”.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿existió alguna vulneración del debido proceso en el trámite de la terminación del contrato de trabajo del demandado?, **2)** ¿Incurrió en error la jueza *a quo* al no autorizar el despido con justa causa al trabajador demandado?, dependiendo de lo que resulte analizar la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 29 C.P., 61 CPT y de la SS, 164 y 167 CGP; SL496-2021 Rad. 76197.

Consideraciones

En esta instancia no se encuentra en discusión que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el **1º de julio de 2010**, en virtud del cual el trabajador demandado se desempeña en el cargo de ‘operario’, que es miembro de la comisión estatutaria de reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia – Sintraquim, y que se llevó a cabo la respectiva diligencia de descargos el 27 de octubre de 2022.

A continuación, por cuestiones de método esta Sala entra a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de la siguiente manera:

¿Existió alguna vulneración del debido proceso en el trámite de la terminación del contrato de trabajo del demandado?

Delanteramente se precisa que este Sala en otras decisiones ha mencionado que la falta de misiva de terminación del contrato de trabajo allegada al plenario, no es una causal objetiva que impida el análisis del levantamiento del fuero sindical por terminación del contrato con justa causa, porque en todo caso el art. 113 del CPT



y de la SS no impone un requisito adicional al empleador que pretenda obtener el permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, que exprese la justa causa invocada en la respectiva demanda (M.P. Eduin de la rosa Quessep Rad. 25286 31 05 001 2016 01062 01 -14 de diciembre de 2021-).

También se ha argumentado que nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo o convención colectiva. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: *“i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”* (SL496-2021 Rad. 76197).

En el asunto no puede aplicarse en estricto sentido lo argüido en sentencia del 14 de diciembre de 2021 emanada por esta Sala, no solo porque las condiciones fácticas son distintas, ya que en el proceso 2016-01062 existía la carta de terminación del contrato, pero no fue aportada al plenario y el trabajador demandado no discutió su existencia; mientras que en este proceso si se le debía comunicar al demandante la terminación de la relación laboral o que se iba a iniciar el proceso de levantamiento de fuero sindical conforme lo establecido en la convención colectiva, porque de no hacerlo eventualmente se podía producir una conculcación al art. 29 constitucional, que se encuentra por encima de la disposición normativa laboral, como se explica más adelante; en ese orden de ideas cada caso debe analizarse de manera particular afrontando las dificultades implícitas en los conflictos jurídicos que se deban resolver.

Descendiendo al caso que nos ocupa, tal y como lo manifestó la jueza de instancia, según lo acordado entre la empresa demandante y la organización sindical SINTRAQUIM existe una convención colectiva vigente, certificada por la coordinadora de archivo sindical del Ministerio de Trabajo (pág. 2 PDF 23), que en su art. 20 dispone lo siguiente:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Artículo 20. Procedimiento para sanciones disciplinarias.

Conocida por la EMPRESA la falta que haya cometido el trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, lo cita a descargos mediante comunicación escrita en la que se describirá la falta, se señalarán las disposiciones violadas y se acompañarán las pruebas correspondientes, indicando el día y la hora en que se realizará la diligencia de descargos que será entre los cinco (5) días hábiles siguientes a la citación.

Parágrafo I. En la diligencia de descargos el trabajador deberá atender los cuestionamientos que se le hagan y aportará las pruebas que tenga.

Parágrafo II. Copia de la citación a descargos le será enviada y/o entregada al SINDICATO para que la comisión de reclamos lo asista,

Parágrafo III. Concluida la diligencia, la EMPRESA cuenta con cinco (5) días hábiles para evaluar las respuestas y las pruebas y tomar la decisión que le deberá ser notificada al trabajador.

Parágrafo IV. De las decisiones adoptadas una vez concluido el proceso disciplinario, ya sea un llamado de atención, suspensión o terminación del contrato, el trabajador contará con el recurso de apelación que deberá ser presentado por escrito ante la oficina de Recursos Humanos al día siguiente de haber sido notificado de la decisión, recurso que será resuelto por la Gerencia de la EMPRESA dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Parágrafo V. El efecto de las decisiones tomadas serán inmediatas y, en caso que ellas sean revocadas por la Gerencia al resolver el recurso de apelación, se restituirán los efectos ya sea dejando sin efecto el llamado de atención, el tiempo de suspensión o la terminación del contrato.

Bajo el anterior panorama, es claro que el finiquito de la relación laboral al interior de la empresa demandante se equipara a una sanción disciplinaria sujeta al cumplimiento del debido proceso, según lo acordado en la convención colectiva suscrita entre la gestora y la organización sindical SINTRAQUIM; por lo tanto de no acatarse tal procedimiento, no es posible, ni siquiera entrar a analizar la justeza del despido, porque este se torna ineficaz al no agotarse todas las etapas previas antes de la imposición de la sanción de terminar el contrato de trabajo o decidir iniciar el proceso especial de fuero sindical.

Ello es así, porque al interpretar el parágrafo 3° del art. 20 de la CCT, se puede inferir que la empresa contaba con dos posibilidades, la primera no aceptar las explicaciones dadas en los descargos e informarle al trabajador que iniciaría el proceso especial de levantamiento de fuero sindical, la segunda entregarle la misiva de terminación del contrato de trabajo anunciando las justas causas del despido, siendo que en cualquiera de las dos determinaciones el trabajador cuenta con la posibilidad de apelar lo decidido ante la gerencia de la empresa; y acá no cumplió con ninguno de esos dos escenarios.

Sumado a ello, si bien en el presente caso se escuchó en descargos al demandante el 27 de octubre de 2022, no se le comunicaron los motivos del despido o que se iniciaría la respectiva demanda, y fue solo con la radicación del



presente proceso, que la empresa demandante expone las causas y argumentos para dar por culminada la relación laboral y solicitar el levantamiento del fuero sindical; sin que el demandado se hubiese enterado con anticipación para poder discutir ante el gerente de la empresa tales circunstancias.

Por lo tanto, ante ese factor sorpresa, se cercenó la posibilidad de que el demandado pudiera apelar la decisión de su empleador cualquiera que esta sea, sin que pueda entenderse que esa situación queda subsanada, con la eventual alzada en contra de la sentencia de primer grado, porque precisamente se acordó que quien inicialmente conocía de las inconformidades de su empleado sería el gerente de la empresa demandante.

De manera que desde la óptica que se analice pesa más la vulneración al debido proceso, que es de carácter constitucional, sobre la misma norma colectiva de trabajo, de simplemente invocar la justeza del despido en la demanda; y ante esa ponderación de prerrogativas prevalecen los derechos fundamentales del demandado sobre los de la empresa de solicitar el levantamiento del fuero sindical y el permiso para despedirlo, quien por descuido no cumplió la convención colectiva y el fatal resultado fue la imposibilidad de analizar la supuesta justeza del despido.

Ahora, para puntualizar, el argumento de que en efecto era necesario primero solicitar el permiso para despedir antes de comunicar la decisión de terminación del contrato de trabajo del accionado, ello no es de recibo, por la sencilla pero contundente razón que la empresa Laboratorios Chalver de Colombia S.A.S. que en este asunto especial acordó en la convención colectiva que la terminación de la relación laboral se equipara, se insiste, a una sanción, de tal manera que indistintamente de la condición del trabajador, si goza de las garantías del fuero sindical o no, necesariamente debe agotarse el procedimiento convencional, que culmina con la decisión formal comunicada al empleado (iniciar la demanda o pasar la misiva de terminación del contrato), para que este, de considerarlo, pueda apelarla, lo que precisamente se incumplió en este caso y de ninguna manera puede enmendarse dicha omisión con la presentación del proceso especial de levantamiento de fuero sindical, como lo pretendió equivocadamente la empresa demandante.



Con todo, lo argumentado no debe conducir obligatoriamente a la necesidad de aportar al expediente la comunicación del finiquito de la relación laboral para analizar la justeza del despido en los procesos especiales de fuero sindical, pues habrán casos en donde baste con escuchar al trabajador en la diligencia de descargos y ahí mismo informarle que no se aceptan las explicaciones dadas de cara a la imputación de los cargos; en esa medida el empleador quedaría habilitado para iniciar el proceso de levantamiento del referido fuero sindical indicando en la demanda cuales son los motivos de la terminación de la relación laboral en concordancia con lo enrostrado en la diligencia de descargos; pero como aquí se acordó un proceso disciplinario, la pasiva debía ceñirse a este para proceder con la terminación del contrato de trabajo, comunicando cualquier decisión que quisiera adoptar (iniciar la demanda o pasar la misiva de terminación del contrato), y no lo hizo, por lo que vulneró el derecho fundamental al debido proceso del demandante.

De igual forma, vale la pena precisar que lo eventualmente decidido en el proceso disciplinario no ata al juez del derecho colectivo a la hora de analizar la justeza o no del despido en tratándose de los procesos especiales de fuero sindical, porque lo que se resalta con la presente sentencia es el respeto por unas etapas convenidas entre la empresa y los trabajadores sindicalizados o que se adhieran a la convención colectiva, que se vuelve norma para las partes, luego su incumplimiento deviene en una vulneración al debido proceso, tal y como se viene explicando; es claro que agotado en debida forma todo el proceso disciplinario, esto no implica que el juez deba considerar sí o sí que la terminación fue acertada, porque si se logra acreditar lo contrario así debe declararse en las instancias judiciales, indistintamente de lo considerado al interior de la empresa.

Así quedan resueltos los puntos de apelación, y por sustracción de materia no se analizan los restantes problemas jurídicos, y como se acompaña la decisión de la jueza *a quo*, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Costas. Ante la improsperidad del recurso de apelación, se condenará en costas a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de medio 2 SMLMV por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandante.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

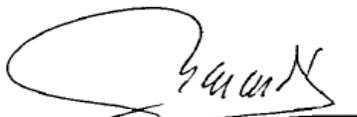
Segundo: Condenar en costas de esta instancia a la parte demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de medio 2 SMLMV.

Tercero: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado

(Con salvamento de voto)