

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso: Fuero Sindical
Radicación No: 25899-31-05-001-2020-00176-00
Demandante: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS**
Demandado: **ORLANDO GIL CASAS**

Bogotá D.C. trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

El Tribunal conforme a los términos acordados en Sala de Decisión procede a dictar de plano lo siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA por intermedio de apoderado judicial demandó a **ORLANDO GIL CASAS** para que previo el trámite, del proceso especial de fuero sindical, se declare que el demandado es titular de tal garantía; que incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, conforme lo dispuesto numeral 6° literal a) del artículo 62 del CST y los literales a) y e) de la cláusula octava de su contrato de trabajo; estos últimos en concordancia con lo previsto en los numerales 1, y 5 del artículo 58 del CST, numerales 1, 5 y 10 del artículo 50 del Reglamento de Trabajo; numeral 8 del artículo 45 y los literales b) y d) del artículo 55 de la misma norma, así como con los numerales 3,7 y 51 del apartado faltas graves respecto de conductas de naturaleza contractual de la aclaración del Reglamento Interno de Trabajo, y con los numerales 1 y 10 del apartado faltas graves respecto de conductas de naturaleza funcional de la aclaración del reglamento interno de trabajo, en consecuencia sea levantado el fuero sindical de **ORLANDO GIL CASAS**, y se conceda el permiso para despedirlo con justa causa, quien se encuentra aforado en su condición de suplente la Junta Directiva de la Seccional de Sopó del sindicato

UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – UTA. 5. Y el pago de las costas.

En apoyo de sus pretensiones expuso que el demandado Orlando Gil Casas, suscribió con la empresa ALPINA S.A. contrato de trabajo a término indefinido el 3 de marzo de 2008. desempeña actualmente el cargo de conductor de tractomula, presta servicios en Sopó, se encuentra afiliado a las organizaciones sindicales UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – UTA, UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. – USTA y al SINDICATO DE INDUSTRIA NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS- SINAL. Se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical en su condición de suplente de la Junta Directiva de la Seccional de Sopó del sindicato UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS-UTA. Conoce el Reglamento Interno de Trabajo, así como las obligaciones y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo, se encuentra obligado a acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta mi representada o sus representantes, a realizar personalmente la labor en los términos contratados, a desempeñar las labores asignadas, a obrar siempre en el desarrollo de su labor de acuerdo con las instrucciones y normas de la empresa, a informar oportunamente cualquier situación de salud que pueda tener implicaciones en la ejecución de sus funciones, que tiene conocimiento que en casos de inasistencia a la prestación personal de los servicios contratados es su deber informar inmediatamente la situación a mi mandante y presentar oportunamente los soportes que justifiquen su inasistencia. Tiene conocimiento de la prohibición de faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de mi representada, conoce la política de permisos y ausencias que existe al interior de Alpina S.A.; tiene conocimiento que los soportes de las incapacidades médicas deben entregarse a la empresa dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la expedición de la incapacidad, que estuvo incapacitado del 25 de noviembre del 2019 al 4 de diciembre de 2019, debiendo radicar la incapacidad hasta el día 30 de noviembre de 2019, estuvo incapacitado del 5 de diciembre del 2019 al 7 de diciembre de 2019, debiendo radicar la incapacidad hasta el día 10 de diciembre de 2019. También estuvo incapacitado del 9 de diciembre del 2019 al 18 de diciembre de 2019, debiendo

radicar la incapacidad hasta el 14 de diciembre de 2019. Incapacitado posteriormente del 19 de diciembre del 2019 al 28 de diciembre de 2019, debiendo radicar la incapacidad hasta el 24 de diciembre de 2019. Así mismo, que estuvo incapacitado del 30 de diciembre del 2019 al 8 de enero de 2020, debiendo radicar la incapacidad hasta el 4 de enero de 2020. 22. El 27 de febrero de 2020 radicó en el área de salud y seguridad en el trabajo el 27 de febrero de 2020 de forma extemporánea los soportes de expedición de *“las siguientes incapacidades médicas:* • *La incapacidad del 25 de noviembre del 2019 al 4 de diciembre de 2019.* • *La incapacidad del 5 de diciembre del 2019 al 7 de diciembre de 2019.* • *La incapacidad del 9 de diciembre del 2019 al 18 de diciembre de 2019.* • *La incapacidad del 19 de diciembre del 2019 al 28 de diciembre de 2019.* • *La incapacidad del 30 de diciembre del 2019 al 8 de enero de 2020”.* Que el señor Gil Casas, ha desconocido de manera reiterada la obligación de presentar los soportes de las incapacidades médicas a la empresa, que le son expedidas dentro de los 5 días calendario siguientes la expedición, que presentó ausencia injustificada del 15 de octubre de 2019 al 24 de noviembre de 2019, presentó ausencia injustificada del 19 de enero de 2020 al 19 de febrero de 2020. Del 20 de febrero de 2020 al 1 de marzo de 2020. El 20 de enero de 2020 Alpina S.A., le remitió comunicación para recordarle la obligación de radicar las incapacidades físicas dentro de los 5 días calendario siguientes a la expedición de forma presencial, por correo electrónico o con un compañero de trabajo. De igual manera se le pone de presente al trabajador que es reincidente en el incumpliendo de los procedimientos internos de ausentismo. Así mismo se le reseñó que el certificado de incapacidades laborales expedido por la EPS FAMISANAR el 2 de marzo de 2020 no refleja períodos de incapacidad para las fechas del 15 de octubre de 2019 al 24 de noviembre de 2019, del 19 de enero de 2020 al 19 de febrero de 2020 y del 20 de febrero de 2020 al 1 de marzo de 2020. Por lo anterior, el 2 de marzo de 2020, fue citado a diligencia de descargos para el día 3 de marzo de 2020. El día 2 de marzo de 2020 se le informó que la finalidad de la diligencia de descargos para el 3 de marzo de 2020, consistía en oír sus explicaciones respecto de la radicación de seis (6) incapacidades por fuera del tiempo estipulado por la mi mandante, la falta de soporte respecto de incapacidades para las fechas del 15 de octubre de 2019 al 24 de noviembre de 2019, del 19 de enero de 2020 al 19 de febrero de 2020 y del 20 de febrero de

2020 al 1 de marzo de 2020, y el intento fallido de comunicarse con él para radicar las incapacidades. Para tales efectos, le fue remitida la citación a descargos para el 2 de marzo de 2020 correspondiente a ORLANDO GIL CASAS a las organizaciones sindicales UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – UTA, y a la UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. – USTA, mediante correo certificado de la empresa de correo ENVIA. Que al haber sido remitida la citación a descargos para el 2 de marzo de 2020, el 3 de marzo de 2020 se llevó a cabo dicha diligencia de descargos garantizándole de esta manera el derecho de defensa del demandado y el procedimiento interno para la comprobación de faltas, que dispuso presentarse a la diligencia sin la compañía de representantes de las organizaciones sindicales a las que pertenece, durante la diligencia de descargos fue evasivo al responder varios de los interrogantes planteados. En la diligencia de descargos aceptó no radicar ante la empresa, de manera oportuna las incapacidades médicas que le son expedidas, aceptó que con ocasión de su reincorporación a prestar servicios radicó de forma acumulada y extemporánea de las incapacidades médicas que habían expedido. aceptó la no presentación de justificación para la ausencia del 15 de octubre de 2019 al 24 de noviembre de 2019; aceptó la no presentación de justificación para la ausencia del 20 de febrero de 2020 al 1 de marzo de 2020. Indicó que la empresa lo contactó a través de las auxiliares de enfermería para requerir el envío de incapacidades, aceptó la ausencia de notificación oportuna al jefe directo sobre las ausencias y los motivos de estas. El 3 de marzo de 2020 se negó a firmar el acta de la diligencia de descargos, mediante comunicación de 2 de abril de 2020 la empresa dispuso finalizar el contrato de trabajo con justa causa, la cual se encuentra condicionada al resultado positivo del proceso judicial que se inicie para el levantamiento de su fuero sindical, que el certificado de incapacidades laborales expedido por la EPS FAMISANAR el 17 de marzo de 2020 no refleja períodos de incapacidad para el interregno comprendido entre el 20 de febrero de 2020 al 1° de marzo de 2020. Que con la presentación extemporánea de las incapacidades médicas y las ausencias injustificadas ha generado inconvenientes al interior de la operación de la empresa, dado que impide la coordinación oportuna y adecuada de las actividades comerciales con su

ausencia injustificada. Así mismo su ausencia ha generado inconvenientes al interior de la operación, dado que genera retrasos en los tiempos establecidos dentro del área de la compañía a la cual pertenece. Incumple el deber de comunicar oportunamente a la empresa las observaciones pertinentes a efectos de evitarle daños, desconoció las obligaciones especiales del trabajador contenidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; desconoció las obligaciones contenidas en los numerales 1º, 5º y 10º del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo.

Que el 6 de abril de 2020 el señor ORLANDO GIL CASAS, presentó recurso de apelación contra de la decisión de la empresa relativa a finalizar su contrato de trabajo con justa causa de fecha 2 de abril de 2020, recurso que fue decidido y mediante comunicación de 24 de abril de 2020 le fue noticiada la decisión que confirmó la culminación de su contrato de trabajo con justa causa. De igual manera, se precisó en la decisión del recurso de apelación por parte de la empresa Alpina S.A., que tiene un llamado de atención del 21 de diciembre de 2011; que fue sancionado con suspensión del contrato de trabajo mediante comunicación de fecha 26 de septiembre de 2016 por la no radicación oportuna y completa de los soportes de las incapacidades médicas para justificar su inasistencia a laborar, lo que evidencia la existencia de antecedentes disciplinarios del trabajador al interior de la empresa. El 31 de julio de 2017 fue notificado de la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa sujeta a autorización judicial, encontrándose entre las faltas aludidas el incumplimiento de radicación y legalización de incapacidades médicas de los días 11, 12, 13, 14 y 19, y del 19 al 31 de mayo de 2017, y los días 1,2,3,4, 7, y 8 de junio de 2017, y la falta a laborar los días 15 y 16 de mayo de 2017 sin presentar soportes de incapacidad para justificar su ausencia, que el proceso de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir en contra de ORLANDO GIL CASAS con ocasión de la notificación de la carta de terminación del contrato de trabajo el 31 de julio de 2017 cursa en Juzgado Tercero Laboral de Cartagena con radicación 2017-00535.que fue sancionado con suspensión del contrato de trabajo mediante

comunicación de fecha 11 de diciembre de 2017 por realizar retiros de dinero no autorizados de la tarjeta de fondo fijo para gastos de viaje.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante providencia de agosto 27 de 2020 inadmitió la demanda, al considerar que *“no cumple las exigencias del Decreto 806 de 2020 art. 6º inciso cuarto parte final, toda vez que si bien se afirma que no se cuenta con el correo de la organización sindical, también lo es que la citada disposición establece que de no conocerse el canal digital de la parte demandada, se acreditara con la demanda el envío físico de la misma con sus anexos. Si bien la organización sindical no es la directa demandada, también lo es que conforme a lo dispuesto en el art. 118 B del CPL ésta puede intervenir en los procesos de fuero sindical y deberá ser le notificado el respectivo auto, por lo que en cumplimiento al decreto 806 y a las formas propias de la notificación aludidas en el mismo, si no se conoce el correo se debe acreditar el envío físico de la demanda con sus anexos como ya se indicó”*.

Una vez fue subsanada la demanda, el juzgado de conocimiento la admitió mediante providencia de 18 de marzo de 2021, tuvo como parte al sindicato UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS UTA.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO.

La Juez Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, en audiencia celebrada el 9 de noviembre de 2021, dejó constancia que no se hizo presente ni el demandado ORLANDO GIL CASAS, ni la organización sindical UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS UTA. Dio por no contestada la demanda lo que conlleva un indicio grave, conforme con lo normado en el artículo 77 del CPTSS¹. El apoderado de la parte demandante solicita se reforme la demanda en cuanto a la recepción de dos testigos: Yuly Maritza Contreras Lemus y Martha Elizabeth Rodríguez, solicitud que fue aceptada por el juzgado debido a que previamente había tenido por no contestada la demanda al considerar que no se hizo presente

¹ Sic. Aunque entiende esta Sala que la juzgadora se refiere es a la convergencia indiciaria por no contestación de demanda establecida en el Parágrafo 2º del artículo 31 del CPT y SS, modificado por el canon 18 de la Ley 712 de 2001, el cual establece lo siguiente: **“Artículo 31.-Forma y Requisitos de la Contestación de la Demanda. (...) Parágrafo 2º “La falta de contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado”**.

ni el demandado ni la organización sindical convocada a la litis. En la etapa de trámite del proceso recepcionó testimonios y posterior a ello, declaró cerrado el debate probatorio, y resolvió LEVANTAR la garantía de fuero sindical que ostenta el señor ORLANDO GIL CASAS en su condición de aforado sindical de la ORGANIZACIÓN SINDICAL UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS UTA, de conformidad con lo establecido en el artículo 405 del CST, para poder desvincular de la empresa al demandado señor GIL CASAS. Así mismo, condenó en costas y agencias en derecho al trabajador demandado y al sindicato convocado a la litis las cuales se reconocieron a favor de la demandante ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. Como argumentos de su decisión sustentó el juzgado de primera instancia lo siguiente:

“Se deja constancia que efectivamente dentro del correspondiente trámite la parte actora procedió a dar notificación a la demanda, acreditó la notificación vía correo electrónico y se pudo soportar la notificación a la organización sindical de acuerdo con el correo suministrado por la organización sindical en documento ante el Ministerio y está acreditada la notificación personal dentro del presente proceso. La parte demandada, ni la organización sindical acudieron como se indicó anteriormente dentro de la relación del trámite por eso se encuentran los presupuestos procesales cumplidos dentro del presente asunto. No se evidencia motivo alguno o causal de nulidad que invalide lo actuado por lo tanto puede continuarse con la actuación formulando el siguiente problema jurídico. ¿Se configura justa causa para levantamiento de la garantía del fuero sindical ostentada por el acá demandado? al respecto pasa entonces el despacho a considerar lo siguiente. No hay duda dentro del presente proceso que la parte demandante Alpina Productos Alimenticios SA, junto con el demandado ostentan un contrato de trabajo que está en el folio 77 del expediente. Está claro entonces que el acá demandado ostenta la calidad de trabajador de Alpina Productos Alimenticios SA como conductor de tractomula y también está demostrada su garantía de fuero sindical por ser miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Sopo, tal como está evidenciado dentro del mencionado proceso. Claro es dentro del mencionado proceso que se expone acá dentro de la audiencia que el acá demandado ha incurrido en faltas al no justificar su ausentismo laboral se tiene acá dentro del presente proceso que el aquí demandado ha tenido una serie de incapacidades pero no en todos los casos ha demostrado su ausentismo, tal como quedó acreditado acá documentalmente y con el testimonio Yuly Maritza Contreras Lemus, de Martha Elizabeth Rodríguez, nótese como las testigos dan cuenta de que existe un procedimiento al interior de la compañía para reportar las mencionadas incapacidades acá al demandado que se ha llamado a descargos a procesos disciplinarios en la medida en que el aquí demandado no ha cumplido con la obligación de asistir a su lugar de trabajo, nótese como de acuerdo con el testimonio de la señora Martha Elizabeth Rodríguez el despacho puede evidenciar que, hace mucho tiempo no lo pueden ubicar para prestar sus servicios, que no contesta el celular ni ha podido comunicarse con su familia, esto resulta para este caso una vulneración a las obligaciones propias del trabajador, de conformidad con los artículos 58 de conformidad con el artículo 60 en la medida en que efectivamente está acreditado acá que el trabajador aforado sindicalmente no acude a trabajar sin justificación alguna pues no en todos los casos ha tenido la

compañía la justificación de su ausencia laboral o ausentismo laboral. Si bien el aquí demandado ha reportado una serie de incapacidades también lo es que de acuerdo con el testimonio de la señora Martha puede evidenciarse que existen tiempos que efectivamente no están soportados por el acá demandado ORLANDO GIL CASAS, no están soportados como incapacidad y que lo ha llamado a descargos para que justifique su inasistencia, ahora dentro del proceso, procesos disciplinarios efectuados al aquí demandado ORLANDO GIL CASAS. Sabido es que, en el presente caso, un elemento realmente del contrato de trabajo como lo es la prestación personal del servicio, y tan es así que el trabajador se sujeta en virtud de la subordinación propia del contrato de trabajo a los lineamientos efectuados por el empleador y a las formas dentro de las cuales está la de otorgar sus servicios en los términos que el empleador le indique. Claro es que al no soportar el aquí demandado el ausentismo laboral forzoso es de concluir que se configura una causa para el levantamiento de fuero sindical, en el presente caso de acuerdo con el artículo 405 del CST es claro que el aquí demandado al ser aforado de la Organización Sindical por ser miembro, estar dentro de la nómina de la subdirectiva sopo del sindicato UTA, forzoso es de concluir que ostenta la garantía del fuero sindical en los términos del artículo 406, eso que implica?, que sea el juez por disposición de la norma del artículo 405 quien deba autorizar el levantamiento de la garantía del fuero sindical que no es otra garantía que es propia de la organización sindical.

Debe tenerse en cuenta como indicio en contra de la parte demandada y en contra de la organización sindical el no haber contestado la demanda en el presente caso, y así es claro entonces que con la documental arrimada dentro del proceso así como la prueba testimonial puede evidenciar entonces el despacho que el aquí demandado no acude a prestar sus servicios como lo ha requerido Alpina Productos Alimenticios SA y que no logran conectar con el trabajador, no lo logran ubicar y no ha acudido a prestar sus servicios sin justificación alguna y no ha reportado incapacidades tampoco incapacidades que lleven necesariamente a concluir que lleven a concluir que durante todo el tiempo de su ausentismo esté justificada la inasistencia de ORLANDO GIL CASAS, a laborar a la compañía Alpina Productos Alimenticios SA, esto llevan necesariamente, a concluir que para este estrado judicial se demuestra la justa causa comprobada en los términos del artículo 410 del CST, lo que lleva necesariamente a concluir la que debe accederse a las súplicas de esta demanda propuesta por Productos Alpina Productos Alimenticios SA. y en consecuencia condenar en costas y agencias en derecho a la parte demandada. Y ordenó la consulta ante el superior.

IV. CONSIDERACIONES

En razón a que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a los intereses de la parte demandada - trabajador, se resolverá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Debe partirse por establecer que dentro del litigio se encuentra plenamente acreditado y no existe controversia respecto al vínculo laboral existente entre el señor **ORLANDO GIL CASAS** como trabajador y la sociedad **ALPINA PRODUCTOS**

ALIMENTICIOS SA, como empleadora y de la condición de aforado sindical del accionado con ocasión de su rol de suplente de la Junta Directiva de la Seccional de Sopó del sindicato **UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS-UTA**.

Partiendo de lo anterior, el punto que debe analizarse es el referente a si conforme con lo estipulado en el artículo 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957², se presentan o no justas causas para el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS** en su papel de aforado sindical, vinculado laboralmente a la compañía **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

Para tales efectos, inicialmente se señalarán de forma sintética los aspectos jurídicos más relevantes de la figura conocida como fuero sindical **(I)**, para ulteriormente examinar en concreto si se generan las causales para el levantamiento de la garantía foral del trabajador demandado que son invocadas por la empresa accionante, partiendo para ello de lo estipulado en el ya citado canon 410 del CST y demás disposiciones concordantes **(II)**.

I.- Aspectos jurídicos Relevantes de la Figura Denominada: Fuero Sindical.

Debe registrarse en cuanto a la figura denominada Fuero Sindical que corresponde una institución laboral que se presenta como una garantía que el Estado otorga a los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores ante su respectivo empleador, con el fin de salvaguardar su estabilidad en el empleo, quienes amparados por esa garantía, no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo o trasladados a municipios diferentes sin justa causa previamente calificada por el Juez Laboral.

² **“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) 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, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.

El fuero sindical, además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable encaminado a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional.

La legislación laboral establece en el artículo 405, en qué consiste la garantía foral, cuando expresa: *“Se denomina fuero sindical 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 de trabajo”*.

Seguidamente en el artículo 406 del mismo estatuto, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, estipula quienes son los trabajadores que gozan de esa garantía, expresando, en sus literales c) y d), que entre otros, tienen fuero las siguientes personas: *“(…) c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; d) Dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”*.

De igual manera, la doctrina se ha encargado de examinar la figura del fuero sindical, destacándose las acotaciones realizadas por Guillermo Cabanellas³, quien estima que el fuero sindical se refiere a la: *“garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa”*.

Es relevante registrar que la Corte Constitucional, en sistemáticas ocasiones ha definido en el desarrollo de su jurisprudencia, que debe concebirse como fuero sindical, distinguiéndose, entre otras, la sentencia C-240 de 2005, con ponencia

³ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.

del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, en la cual puntualizó lo siguiente respecto del tópico en comento:

“3.2. La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador.

3.3. La garantía del fuero sindical, esto es el derecho del trabajador sindicalizado que realiza función directiva o que se encuentra investido de la calidad de miembro de la comisión de reclamos correspondiente, a no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista justa causa comprobada, se le confía por la Constitución a los jueces. Por ello a estos corresponde la calificación respecto de la existencia o inexistencia de justa causa para que pueda un trabajador amparado con el fuero sindical ser privado de este (...).”

Debe recalcar que esta directriz se ha desarrollado en múltiples sentencias de la Corporación en mención, destacándose, entre otras, las aseveraciones realizadas en sentencias T-116/09, T-096/10 y más recientemente en sentencias T-303/18 y C-033/21.

De otra parte, debe registrarse que dentro de la dinámica del proceso especial de fuero sindical, en tratándose de solicitud de permiso invocada por el empleador, tendiente a despedir al trabajador, previo levantamiento del fuero sindical, la parte accionante posee la carga probatoria de acreditar los hechos que a su juicio constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa y una vez acreditados tales presupuestos, el juez de acuerdo con la ley sustancial, determinará si tales sustentos corresponden a las causales establecidas en el ya citado artículo 410 del CST para levantar el fuero sindical.

Es de reiterar que el canon referenciado, dispone lo siguiente:

“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:>
Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) 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, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.

Delimitado lo anterior, debe proceder seguidamente esta Sala a elucidar lo pertinente al grado jurisdiccional de consulta, en el sentido de escudriñar si resulta o no pertinente el levantamiento del fuero del a demandando señor ORLANDO GIL CASAS y como consecuencia de ello conceder el permiso para despedir a la sociedad ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA. (II).

II. En cuanto a si se Generan los Presupuestos Fácticos y Jurídicos para el Levantamiento del Fuero Sindical del Cual es Titular el Demandado, en su Condición de Suplente de la Junta Directiva de la Seccional de Sopó del sindicato UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS-UTA.

En lo pertinente a esta arista, debe precisarse que, de la revisión del plenario, se aprecia que obra en el expediente, carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, en las cual se plasman 28 hechos que dan génesis a la decisión de despido con justa causa predicable del señor **ORLANDO GIL CASAS**, acompañada de los respectivos soportes documentales contentivos de las respectivas pruebas para amparar tal decisión.

Al respecto se aprecia que dentro de los documentos adosados como anexos de la demanda especial de levantamiento de fuero sindical se evidencia respecto a las incapacidades que se generaron en relación con el trabajador demandado, que estas fueron presentadas por su conducto por fuera del término establecido por el reglamento de trabajo de la compañía para tales efectos, el cual delimita para ello un interregno de cinco (5) días; así como también, se observa la ausencia de justificación del trabajador demandado en concurrir a prestar de manera directa y personal sus servicios a la empresa en ciertos periodos dentro de la vigencia del vínculo de trabajo, evidenciándose por el trabajador el

incumplimiento en cuanto al aporte de los documentos pertinentes y la morosidad en cuanto a informar y justificar oportunamente tales inasistencias en orden a conjurar los requerimientos y las indicaciones efectuadas por la empresa, tendientes al reporte oportuno de las incapacidades, acreditándose la transgresión atribuible al trabajador en el cumplimiento de las políticas de la empresa y en la observancia de los procedimientos internos, siendo que se acredita en las actuaciones y probanzas del proceso la existencia de reincidencias en tal sentido, comportamiento y actitud del trabajador que merece reproche constituyendo en efecto una *violación grave de las prohibiciones y obligaciones que le corresponden en su condición de trabajador, así como faltas graves calificadas como tal en el reglamento interno y en el contrato de trabajo, que configuran la justa causa para la finalización del contrato*”.

En lo referente a este tópico, se observa de la probanza documental que integra el expediente que en la diligencia de descargos realizada al trabajador demandado el día 3 de marzo de 2020, en orden al respeto y salvaguarda de sus derechos y garantías a la audiencia, contradicción y defensa, se pudo establecer con claridad meridiana el incumplimiento de las obligaciones a su cargo reconociendo el trabajador las siguientes aristas:

- 1) Reconoce y acepta el trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS** la situación relativa a que no ha presentado incapacidades medicas de manera oportuna a su empleador, sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA**.
- 2) Reconoce y acepta el trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS** la situación atinente a que presentó incapacidades de manera acumulada dada la reincorporación a sus labores luego del periodo de incapacidad con destino a su empleador, sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA**
- 3) Reconoce y acepta el trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS** la situación atinente a la falta de notificación oportuna sobre sus ausencias a su empleador, sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA**.

4) Reconoce y acepta el trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS** la situación atinente a que se encuentra obligado a comunicar sus ausencias a laborar a la empresa a través de comunicación de tal situación a su jefe directo.

Además de lo anterior del análisis de la prueba documental que gravita en el expediente, surge una relación extensa de faltas predicables del trabajador accionado, las cuales generan antecedentes disciplinarios dentro de la vigencia de su vínculo de trabajo, relacionados con diversos incumplimientos a sus obligaciones y deberes de orden laboral, generándose a título sancionatorio la suspensión en el ejercicio de las actividades de trabajo por 15 días, posteriormente una nueva sanción en este sentido por 30 días, ulteriormente otra sanción por 3 días, así como también un fuerte llamado de atención por desatender sus obligaciones y deberes laborales.

Igualmente milita en el expediente probanza testimonial, distinguiéndose el recaudo de la declaración de la señora **MARTHA ELIZABETH RODRIGUEZ CAMPOS**, quien manifiesta que es trabajadora de la empresa Alpina S.A. desde hace más de 27 años, que conoce al demandado señor **ORLANDO GIL CASAS**, como trabajador de la compañía, en el cargo de conductor de Tractomula. Así mismo expresa la declarante que fue Jefe de Talento Humano de la empresa ALPINA S.A. y dentro de la vigencia del vínculo laboral del señor ORLANDO GIL, a dicho trabajador se le abrieron varios procesos disciplinarios de orden laboral, básicamente por incumplir los lineamientos de la compañía en temas referentes a ausencias laborales no justificadas, las cuales se generaban, entre otros aspectos, por no legalizar oportunamente sus incapacidades, al no presentar soportes de rigor. De igual manera, al no acudir a prestar sus servicios personales como trabajador de la compañía. Narra la declarante que existieron otras sanciones al señor GIL CASAS, por manejo inadecuado de la tarjeta con viáticos asignada, así como uso inadecuado del dinero otorgado a título de viáticos para otros fines, es decir sanciones disciplinarias de orden laboral por incumplimientos de procesos y políticas de la compañía y por incurrir en ausencias injustificadas a la prestación de sus servicios profesionales, pues en varias oportunidades no ha

ido a brindar sus servicios personales, en periodos de más de 80 días de varios meses consecutivos en el año, tiempos grandes en los cuales no ha presentado justificación de sus ausencias, por lo cual la compañía ha abierto procesos disciplinarios. De otra parte, en el evento de las incapacidades del trabajador demandado, precisa la declarante que este, con ocasión de sus incapacidades y obedeciendo los lineamientos de la empresa, ha debido presentar los soportes relativas a tales incapacidades, cuestión que no hizo. Recalca la declarante que conforme a los reglamentos de la empresa no se puede justificar su ausencia; afectándose también bajo tales parámetros los recobros a las entidades de salud que se generan por las presuntas incapacidades. Manifiesta también la declarante que ante los requerimientos efectuados por la empresa al trabajador **ORLANDO GIL CASAS** debido a las ausencias sistemáticas e injustificadas para laborar en la empresa, este en muchas oportunidades guardó silencio, no sustentó ninguna justificación, no obstante que no tenía incapacidades vigentes, no aportaba ningún soporte que acreditaran razones para ausentarse del trabajo o para justificar sus ausencias. Recalca la declarante que en este mismo sentido, que en los eventos en los cuales el trabajador GIL CASAS, tenía la incapacidad con soporte de su ausencia omitía hacer remisión de los respectivos soportes, desconociendo los reglamentos de la empresa que determinan que deben allegarse los respectivos soportes en el plazo o tiempo establecido. De igual forma cuando era requerido por la empresa por tales situaciones guardaba silencio. De otra parte, resalta la declarante que en atención a las ausencias descritas, atribuibles al señor **ORLANDO GIL CASAS**, en muchas oportunidades sus jefes trataron de contactarlo, proceder que no para nada fácil, pues no respondía a los llamados y que en ese orden de cosas, la compañía siempre lo estaba buscando para saber dónde estaba y que tal situación que estaba pasando resultó muy difícil tanto para la compañía como empleadora, pues en su condición de trabajador no se comunicaba con la compañía o no contestaba la llamada de los jefes, muy a pesar de contar y tener una línea telefónica de celular para tales fines, sin contestar los llamados efectuados. Resalta la testigo que en la empresa Alpina con ocasión de la vigencia de la ley anti trámites, cuando un trabajador se incapacita, tienen cinco (5) días para hacer llegar la respectiva incapacidad a la compañía para poder

tramitar y diligenciar lo correspondiente ante la institución de salud a la cual el trabajador se encuentre afiliado. Que atendiendo tales disposiciones, en el evento en el cual el trabajador se encuentre impedido para trasladarse a la empresa, la compañía apoya que se comuniquen y otorguen aviso de la situación, ya sea directamente, o inclusive a través de un compañero de trabajo, o de su grupo familiar, resultando importante que se comunique la respectiva novedad o la respectiva situación de incapacidad porque en cumplimiento de la ley, resulta imperativo realizar los trámites de rigor en materia de seguridad social conforme con los tiempos establecidos, y que con ese tipo de incumplimientos, en este caso atribuibles al señor **ORLANDO GIL CASAS**, se afecta notoriamente el tema contable y financiero de la empresa.

Seguidamente la testigo, señora **MARTHA ELIZABETH RODRIGUEZ CAMPOS**, hace alusión en concreto conforme al reglamento de la empresa respecto de las diligencias que el trabajador debe hacer en caso de alguna incapacidad o de no poder asistir al sitio de trabajo, sustentando en este sentido que los trabajadores deben informar oportunamente tal situación. Resaltando que en eventos de fuerza mayor la familia del trabajador se comunica con la empresa, actuación que el demandado no ha hecho, omitiendo el cumplimiento de tal deber. Recalca nuevamente la declarante que en el caso en concreto del líder sindical demandado hubo muchos procesos disciplinarios de orden laboral, los cuales reposan en su hoja de vida. Precisa igualmente la testigo que el demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS**, en la actualidad tiene un tiempo bastante extenso sin acudir a trabajar a la empresa y que hace mucho tiempo no lo ubican, a lo cual se aúna que no ha radicado en la empresa ya sea directamente o a través de un miembro de su grupo familiar o de un tercero ningún tipo de soporte que dé cuenta de su paradero o que les diga a la empresa donde está, o que les informe si tiene algún tipo de necesidad, qué necesita, o si se hace necesario que delegados de la empresa deban ir a algún lugar para apoyarlo. Resalta la testigo que el demandado lleva mucho tiempo sin presentarse a trabajar, que lo han llamado telefónicamente y no responde los llamados, siendo imposible que sea contactado por la empresa, precisando que la línea telefónica a la cual se le ha llamado

sistemáticamente se la otorgó la empresa y sigue activa debido a que la empresa Alpina S.A., como compañía mensualmente la pagan.

De igual forma la testigo, señora **MARTHA ELIZABETH RODRIGUEZ CAMPOS**, describe lo que se hace al interior de la empresa para llegar a la apertura y sustanciación de un proceso disciplinario de índole laboral, acotando que cuando una persona no asiste a sus labores a la empresa, el jefe inmediato reporta tal situación y se validan a través de correspondencia, a través de correos electrónicos, entre otros medios de comunicación las circunstancias que están aconteciendo. Si no se ha presentado el trabajador a prestar sus servicios hacen una citación a descargos que notifican en la dirección registrada en la compañía y tratan de contactarlo para lo cual hacen la citación a descargos. En el caso que no se presente lo vuelven a citar. En la diligencia, le preguntan e indagan sobre las razones por las cuales no se ha presentado a trabajar. Luego de los descargos continúa el proceso disciplinario y de acuerdo con eso la compañía toma la decisión al respecto que conforme con lo indagado resulte pertinente. En cuanto al punto referente a si el trabajador demandado tiene o no conocimiento del reglamento interno de trabajo, manifestó la declarante que el accionado, señor **ORLANDO GIL CASAS**, lleva varios años en la compañía, precisando como dato importante que el reglamento interno de trabajo fue reforzado y socializado con ellos. Además, se habla con los trabajadores sobre lo establecido en el reglamento interno de trabajo, razones por las cuales el señor **GIL CASAS**, “tiene super claro” el contenido y sentido del reglamento interno de trabajo.

También acudió como testigo a las actuaciones del proceso especial de fuero sindical la señora **JULY MARITZA CONTRERAS LEMUS**, quien manifestó que tiene vínculo directo con la empresa Alpina S.A., en calidad de medico laboral, cuestión por la cual maneja todo el caso de ausentismo laboral. Recalca la testigo que no conoce personalmente como individuo al demandado, pero lo que si conoce acerca del él es la temática referente al incumplimiento que tuvo el señor **ORLANDO GIL CASAS**, en el procedimiento para la entrega de incapacidades, expresando que el señor **GIL CASAS**, presentó unas incapacidades de manera

tardía al área de salud y trabajo de la empresa. Además de ello, el señor **GIL CASAS**, tuvo unos periodos de ausentismo laboral en los cuales sin existir incapacidades vigentes para esos momentos no acudió a laborar a la empresa. Señala igualmente la testigo que para las fechas en las cuales el señor **ORLANDO GIL CASAS**, sí tenía incapacidades, las presentó a la empresa de manera tardía. Seguidamente se le pregunta en la diligencia testimonial, si la empresa Alpina S.A., maneja alguna política institucional para el caso de las incapacidades, contestó la deponente que si se maneja en la empresa un procedimiento de radicación de incapacidades, el cual funciona a través de un sistema, donde los trabajadores pueden tener acceso al mismo. Además de la divulgación de este sistema a través de chat, redes; mediante sus líderes, se les indica a los trabajadores cual es el procedimiento a seguir para la radicación de incapacidades. Este procedimiento corresponde a que en el momento en que se presenta un ausentismo por causa médica, inmediatamente el trabajador ausente tiene que avisar de esa situación al líder o supervisor asignado en sus funciones para que, por su conducto, este notifique formalmente dicha situación y se sepa que no es posible contar con ese trabajador para el turno pertinente. Por lo general los trabajadores comunican esa novedad por chat, o por correo, o por información suministrada por un compañero de trabajo, o por un familiar. De igual forma recalca la declarante que es sabido por los trabajadores que conforme con los reglamentos y los lineamientos de Alpina S.A., se tiene un término de cinco (5) días para que se proceda a realizar la radicación de incapacidad, por disposición de la ley anti trámites, donde se instituye que tienen obligación como empleados de entregarle al empleador, la incapacidad, máximo cinco (5) días después de emitida la misma, con los documentos necesarios para ser tramitada y diligenciada la incapacidad ante la respectiva EPS. Enfatiza la testigo que estos trámites deben efectuarse dentro de un término establecido por el reglamento interno de trabajo y conforme al mismo procedimiento, si se presenta una urgencia vital e el trabajador, la información de la incapacidad puede hacerse a través de un familiar o un compañero de trabajo. Por otro lado, describe la testigo que el demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS**, tiene varios procesos disciplinarios, precisamente por incurrir en incumplimientos al procedimiento de entrega de

incapacidades a la empresa, así como también, tiene otros procesos disciplinarios motivados en ausencias no justificadas para el cumplimiento de sus labores; aclarando la deponente que cuando se habla de ausencias no justificadas, concretamente son aquellas que se dan cuando el respectivo trabajador se ausenta del trabajo sin una justificación médica o sin una justa razón, recalcando que ese tipo de ausencias afectan a la empresa en cuanto a su productividad y sobre todo porque la ausencia injustificada se refleja en la recarga que sufren en sus labores los otros compañeros de trabajo que si están cumpliendo con sus deberes. Al respecto enfatiza la testigo que si se comunica a la empresa la inasistencia debidamente justificada, enterado el líder de esa dependencia de la imposibilidad de asistir del trabajador, se genera el reemplazo que resulte pertinente o se convoca a un ayudante extra o a un integrante extra del personal que reemplace a la persona ausente, pero si no se comunica oportunamente la inasistencia a las labores, este proceder afecta a la empresa y a su vez se afectan los demás compañeros de trabajo pues se recargan con el trabajo extra que inicialmente le correspondía en ese turno de labores al trabajador ausente.

Debe registrarse que la ciencia del dicho de las testigos es absolutamente coherente con los soportes documentales que obran dentro del expediente, tales como: el acta de descargos, diligencia en la cual el trabajador demandado, señor **ORLANDO GIL CASAS**, aceptó la inobservancia y el incumplimiento de lo relacionado a la política institucional que se maneja al interior de la empresa sobre la temática de las incapacidades; reconoció que no presentó algunas incapacidades dentro del término; reconoció que otras incapacidades no fueron entregadas a la empresa (Folios 114 a 116, 132 a 138 Archivo Digital No 01); los requerimientos realizados al demandado para que remitiera las respectivas incapacidades con destino a la empresa, los cuales se han realizados en sistemáticas situaciones y ante diversas circunstancias de tiempo, modo y lugar (Folios 83, 198, 199, 200, 201, 202 a 203, 204 a 207, 208, 209 a 210, 216 a 220, 223 Archivo Digital No 01); la Carta de Terminación del vínculo de trabajo (Folios 140 a 151, 154 a 174, 191 a 194, 196, 197, 212 a 215, Archivo Digital No 01); antecedentes disciplinarios laborales por anomalías en el manejo de las tarjetas

para el reconocimiento de viáticos y gastos de viaje (Folios 221 Archivo Digital No 01); antecedentes disciplinarios por manejo irregular del vehículo e infracción de normas de tránsito (Folios 222, 224 a 229 Archivo Digital No 01); Reglamento Interno de Trabajo en el que se plasman ciertos deberes y obligaciones que como trabajar infringió el demandado (Folios 229 a 251, 259 Archivo Digital No 01); Aclaración del Reglamento Interno de Trabajo reconocida por el Ministerio del Trabajo (Folios 252 a 258 Archivo Digital No 01) en el cual se afianzan esas obligaciones y deberes en cabeza de los trabajadores, exteriorizándose así la vigencia de justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo, como lo establece el numeral 6° del artículo 62 del CST, que en tal sentido encuadra como causal para la terminación del vínculo de trabajo la relativa a *“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..”*. y los literales a) y e) de la cláusula octava de su contrato de trabajo, los cuales prescriben como causales para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa las relativas a *“La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR”* y *“La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR”*; en concordancia con lo previsto en los numerales 1° y 5° del artículo 58 del CST; numerales 1°, 5° y 10° del artículo 50 del Reglamento de Trabajo, los cuales señalan como obligaciones especiales del empleador las de *“realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”; “Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”; “Cumplir con los reglamentos y procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa”*; numeral 8° del artículo 45 y literales b) y d) del artículo 55 de la misma norma, preceptivas que estipulan las prescripciones de orden de los trabajadores, estableciendo como deberes reglamentarios los siguientes: *“Recibir y aceptar las ordenes , instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general”; “Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa las siguientes: b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin causa suficiente por tercera vez”; “d) La violación*

grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa”; así como con los numerales 3°, 7° y 51° del apartado faltas graves respecto de conductas de naturaleza contractual de la aclaración del Reglamento Interno de Trabajo, y con los numerales 1 y 10 del apartado 11 relativo a las faltas graves respecto de conductas de naturaleza funcional de la aclaración del reglamento interno de trabajo.

Respecto al punto de la credibilidad de los testigos, es meritorio resaltar lo esbozado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en la afamada Jurisprudencia de Casación de septiembre 7 de 1993, distinguida con radicado 3475, proferida con ponencia del Magistrado Carlos Esteban Jaramillo Schloss, en la cual dicha corporación señala las directrices necesarias para la valoración de la prueba testimonial, expresando lo siguiente:

“Son varios y de distinto alcance los criterios que, en orden a valorar el testimonio, pueden seguirse y de los cuales ha de dar cuenta razonada la respectiva providencia que haga la calificación del caso, criterios que en apretada síntesis responden a las siguientes orientaciones preponderantes:

a) La de la probidad de las personas que son órganos de la prueba. Se apoya sustancialmente en la condición del testigo, en la honestidad de costumbres y en las cualidades subjetivas que ofrezca, esto porque la experiencia muestra que, a una mayor pureza en los aspectos señalados, corresponde normalmente un mayor índice de veracidad y, por lo tanto, un hombre de moralidad discutible o poco cultivado en las ciencias del espíritu, no puede merecer igual crédito que aquel cuya conducta se ajuste a los más rigurosos cánones de la ética o demuestre un grado mediano de preparación intelectual;

b) Un segundo derrotero, tal vez de mayor relieve que el anterior, es el de la ciencia, referida ésta a la fuente de conocimiento que tenga el testigo, dato por cierto de enorme importancia en la medida en que, delineando el contenido atendible de la declaración rendida, está destinado a facilitarle al juez "...un precioso elemento de juicio para valorar, en su tiempo y caso, el alcance probatorio de la misma, ya considerada en sí, ya en relación con los demás elementos de prueba..." (Manuel de la Plaza. Derecho Procesal Civil Español. Vol. I, Parte General. Cap. VII). En efecto, existe diferencia y nada despreciable, la verdad sea dicha, entre conocer los hechos con ciencia propia por haberlos percibido con los sentidos, y dar información de ellos por referencia, por fama, por rumor o, sencillamente, porque así los intuye el declarante obrando inclusive de muy buena fe; la manifestación del que tuvo bajo la directa inspección de sus sentidos las circunstancias narradas en su testimonio tiene, sin lugar a dudas, mayor entidad evidenciadora que la de aquel que sólo las deduce por la índole de los hechos que le son detallados en el interrogatorio o por el dicho de otros, y es justamente por esto que las normas de procedimiento se ocupan de señalar, como uno de los requisitos para que la prueba por testigos pueda quedar revestida de eficacia, que estos den siempre razón fundada de la ciencia de cuanto

declaran, es decir que expresen las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el hecho, junto con las explicaciones atinentes al lugar, tiempo y modo como tuvieron conocimiento del mismo (...);

c) Un tercer criterio que unido a los dos anteriores tiene papel importante que cumplir en la apreciación de la prueba testimonial, es el de la credibilidad que infunda la versión dada por el testigo, pues no basta que este último sea persona proba y que de ciencia cierta haya rendido su testimonio, sino que debe demostrar constancia y una sólida coherencia consigo mismo, entendiéndose que son testigos constantes aquellos que, al dar fe de cuanto dicen saber, mantienen apreciaciones congruentes en las circunstancias principales, al paso que serán coherentes consigo mismos si, en sus dichos, siguen el rumbo verosímil de los acontecimientos con rigurosa exactitud, se repite, en el relato de las mencionadas circunstancias fundamentales. En otras palabras, es cometido inexcusable a cargo de los jueces el averiguar los motivos de un testimonio vacilante o incierto porque quien lo rinde actúa sin resolución, con incertidumbre y visible temor a comprometerse con aseveraciones categóricas, habida consideración que si defectos de este linaje obedecen a falta de ciencia o de probidad y no a retraimiento o cortedad del deponente, la prueba carece por completo de valor y no queda otra alternativa distinta a desecharla, y

d) Finalmente, una cuarta guía de valoración radica en la concordancia del testimonio con los resultados que arrojan otros medios de prueba aducidos al proceso, concordancia que demanda especial atención cuando se trata de establecerla en un conjunto de declaraciones, dado que en tal hipótesis los testimonios han de ser contestes y por consiguiente no adolecer de diversidad adversativa, llamada también "obstativa", o simplemente diversificativa, de suerte entonces que se cuenta con testigos contestes cuando hay dos o más, mayores de toda excepción, que sobre un mismo hecho deponen de ciencia cierta y unánimemente, es decir sin caer en contradicción apreciable sobre la sustancia de circunstancias fácticas relevantes que por haberlas conocido quienes las refieren, sea razonable suponer que las conservan en la memoria y por lo tanto deben convenir al dar razón de ellas por separado".
(Negrillas fuera de texto).

Así las cosas, se reitera e insiste, que de la valoración de la ciencia del dicho de la señora **MARTHA ELIZABETH RODRIGUEZ CAMPOS** y de la señora **JULY MARITZA CONTRERAS LEMUS** y de su contrastación recíproca, así como de su cotejo con el contenido y alcance de los documentos que obran a folios 83, 140 a 151, 154 a 174, 191 a 194, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202 a 203, 204 a 207, 208, 209 a 210, 212 a 215, 216 a 220, 221, 222, 223, 224 a 229 del Archivo Digital No 01 del expediente, los cuales corresponden a anexos de la demanda, puede colegirse que si se generan las causales de despido con justa causa establecidas en el numeral 6° literal a) del artículo 62 del CST y los literales a) y e) de la cláusula octava de su contrato de trabajo; estos últimos en concordancia con lo previsto en los numerales 1, y 5 del artículo 58 del CST, numerales 1, 5 y 10 del artículo 50 del Reglamento de Trabajo; numeral 8 del artículo 45 y los literales b) y d) del artículo 55 de la misma norma, así como con los numerales 3,7 y 51 del apartado faltas graves respecto de conductas de naturaleza contractual de la aclaración del

Reglamento Interno de Trabajo, y con los numerales 1 y 10 del apartado faltas graves respecto de conductas de naturaleza funcional de la aclaración del reglamento interno de trabajo y por tanto, acorde a lo consagrado en el canon 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 204 de 1957, resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del cual es titular el señor **ORLANDO GIL CASAS**, como suplente de la Junta Directiva de la Seccional de Sopó del sindicato UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS-UTA.

A lo anterior debe agregarse como circunstancia adicional, lo dispuesto en el canon 241 del CGP, norma que establece la valoración de la conducta de las partes como prueba indiciaria, indicando que: *“El juez podrá deducir indicios de la conducta procesal de las partes”*, observándose en las actuaciones del proceso especial de levantamiento de fuero sindical la ausencia de interés de la parte accionada en concurrir a la dinámica del proceso, proceder displicente que se predica también de la organización sindical UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS-UTA.

En consecuencia, como se dejó expuesto, del análisis de los medios de prueba recaudados en el aserto, se evidencia que en efecto se presentaron las circunstancias alegadas por la empresa demandante, por lo que el trabajador incumplió con las obligaciones y deberes que le habían sido encomendados, lo cual constituye la existencia de faltas graves que dan lugar a la terminación de su vínculo de trabajo por la estructuración de justas causas, generándose la confirmación en todas sus partes de la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, en virtud de la cual se levantó la garantía foral del trabajador demandado.

V. COSTAS

Sin costas en este grado de jurisdicción

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

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de Fuero Sindical promovido por **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA** contra **ORLANDO GIL CASAS** al cual se vinculó a la organización sindical denominada: **UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS – UTA**. conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.
2. **SIN COSTAS** en este grado de jurisdicción.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA