



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: CONGELADOS AGRÍCOLAS S.A

DEMANDADO: MICHAEL LEONARDO LÓPEZ

RADICACIÓN: 11001 31 05 038 2022 00418 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, a estudiar en grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador demandado, la sentencia proferida el 11 de octubre de 2022 por el Juzgado Treinta y Ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La sociedad demandante mediante apoderado judicial promovió acción especial de fuero sindical, solicitando se declare que el señor MICHAEL LEONARDO LÓPEZ incurrió en la causal 6 del artículo 62 del CST para dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo justa causa por parte del empleador; además, declarar que incumplió los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, el numeral 4 del artículo 60, los artículos 55 y 56 del CST. De igual forma, solicitó declarar que incumplió lo dispuesto en los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo: numeral 1 del artículo 43, numeral 4 del artículo 45, literales b, c, d, y e del artículo 55.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó autorizar el levantamiento de fuero sindical y se conceda permiso para despedir con justa causa. También solicitó condenar en costas al demandado.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que las partes suscribieron contrato de trabajo a término indefinido el 2 de octubre de 2017; el demandado ejerció el cargo de Operario Servicios Varios de Planta. En la empresa demandante funciona la organización sindical denominada

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS CONGELADOS Y SERVICIOS TEMPORALES DE COLOMBIA – SINTRACONT, el cual es un sindicato de industria con personería jurídica constituida el 01 de marzo de 2021. El demandado pertenece a la junta directiva de dicha organización en condición de suplente.

Adujo la activa que, durante la ejecución del contrato de trabajo, el día 15 de junio de 2022 el demandado no se presentó a trabajar y no allegó excusa alguna. El 27 de junio de 2022, se citó al demandado a diligencia de descargos, la cual se efectuó el 28 de junio de los corrientes y la que el trabajador demandado manifestó que no contaba con razones que justificaran su inasistencia y aceptó que con anticipación debía realizar el turno del 15 de junio de 2022.

Señaló que en varias oportunidades el demandado había faltado a los turnos asignados sin excusa alguna y con la falta del 15 de junio de 2022 se completaban 5 inasistencias a la jornada de trabajo, lo que configura una causa grave de conformidad con el artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente, indicó que, el 08 de julio de 2022, se dio por terminado el proceso disciplinario y se le notificó al encartado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de la autorización del juez de trabajo.

El día 11 de octubre de 2022, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS, a la cual no asistió el demandado ni su apoderado, como tampoco la organización sindical, así las cosas, se dio por no contestada la demanda.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Treinta y Ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 11 de octubre de 2022, ordenó levantar el fuero sindical y autorizó el despido del señor MICHAEL LEONARDO LÓPEZ.

Sustentó su decisión argumentando que en el presente caso se tiene que el demandado aceptó en diligencia de descargos de 28 de junio de 2022, que faltó el día 15 de junio de 2022 a su puesto de trabajo, sin que arrimara justificante para dicha ausencia.

Por lo anterior, se pone de presente que el artículo 62 del CST es claro en señalar que cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que

incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 50 y 60 comportan una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Así las cosas, evidenció el Despacho que se violó la obligación prevista en el numeral 1 del artículo 58 del CST; también se incurre en la prohibición prevista en el artículo 60 del CST, específicamente en el numeral 4. Además, es claro para el despacho que no concurrir al lugar de trabajo reviste la gravedad suficiente para terminar el contrato de trabajo cuando el trabajador no justifica su inasistencia, además, demuestra su desinterés ante este tipo de comportamiento.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Dado que no se presentó recurso de apelación se surtirá el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandado de conformidad con el inciso 2 del artículo 69 del C.P.T Y S.S. modificado por la Ley 1149 de 2007.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si existe la justa causa con la que la sociedad demandante pretende el levantamiento del fuero sindical del encartado.

CONSIDERACIONES

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso no existe controversia respecto de la existencia de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS CONGELADOS Y SERVICIOS TEMPORALES DE COLOMBIA – SINTRACONT, pues así se desprende de la documental visible a folio 44 del archivo 1, donde milita la constancia de registro del acta de constitución de la asociación sindical con fecha 05 de marzo de 2021. Del mismo documento, se advierte que el demandado es miembro suplente de la junta directiva inscrito en el primer renglón.

Luego, se puede colegir que el encartado es destinatario de las garantías que implica el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se tiene entonces, que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando en su literal b) lo siguiente: (...) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (...).*

Así las cosas, existe un desarrollo jurisprudencial que establece que el derecho de asociación no es absoluto y se requiere examinar su protección de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido, por lo tanto, la Sala procederá a examinar la forma como sucedieron los hechos.

En el caso bajo estudio, la parte actora busca obtener permiso para despedir al trabajador al indicar que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa e incumplió gravemente lo establecido en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, en sus numerales 4, y 6, éste último numeral en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 y 4 del artículo 60 del CST, junto con los numerales 1 del artículo 43, 4 del artículo 45, literales b), c) y e) del artículo 55 del Reglamento de Trabajo de Congelagro, al igual que lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del CST.

La falta que se le reprocha al demandado es haber faltado al turno de trabajo que se le programó para el 15 de junio de 2022 sin que justificara de forma alguna su inasistencia.

Descendiendo al caso de autos, le corresponde a la Sala recordar que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la *primera*: 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, y la *segunda*: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos,

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

En el artículo 58 del C.S.T., se mencionan las obligaciones especiales del trabajador y en el numeral 1, se establece como tal: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*

Adicionalmente, el artículo 60 del CST estipuló en el numeral 4 la prohibición expresa a los trabajadores de *“faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga...”*

En ese horizonte, a fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, la Sala procedió a revisar el material probatorio encontrando lo siguiente:

En el testimonio rendido por *Gabriela Pinto*, quien indicó ser la gerente de recursos humanos de la empresa demandante, puso de presente que conoce al demandado porque es empleado de la compañía; que ante la inasistencia a trabajar del demandado se realizó debido proceso y sus respuestas siempre son conscientes que no hay alguna causa que le impida llegar a trabajar; que se decidió terminar el contrato de trabajo porque era una actitud reincidente. Indicó que la ausencia del demandante impacta negativamente a la empresa porque cuando una persona se ausenta representa una afectación a la programación de la producción de alimentos diarios y al no presentarse, tienen que reubicar gente, revisar que se logre alcanzar los volúmenes de producción, horas extras del equipo de producción y en términos de seguridad implica que se deba verificar que no se pueda cometer un error por parte de la persona que reemplazó al ausente.

De otra parte, a folio 49 del archivo 1 reposa el acta de descargos de la diligencia surtida el 28 de junio de 2022 en la que se le preguntó al demandado si se presentó al turno programado para el 15 de junio de 2022 y dijo que no, después se le preguntó si existía justificación y nuevamente respondió que no y, finalmente, aceptó haber incumplido la obligación dispuesta en el artículo 58 del CST y 45 del Reglamento Interno.

En estos términos se procede a indicar que, si bien no se aportó el Reglamento Interno al plenario a fin de conocer su contenido, se logró demostrar que el demandado faltó a su puesto de trabajo el 15 de junio de

2022 sin justificar su ausencia, lo cual de conformidad con el numeral 4 del artículo 60 constituye una prohibición del trabajador.

De tal manera que en el proceso se acredita la conducta del actor cuestionada, esto es, faltar al trabajo sin justificación por lo que se debe verificar si dicha conducta constituye una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En este punto se advierte que las faltas diferentes a no haberse presentado a trabajar el 15 de junio de 2022 y que son mencionadas en la carta de despido, no son el objeto de estudio de este proceso por lo que no hay lugar a pronunciarse sobre ellas, máxime si se tienen en cuenta que la demandante indicó que por aquellas se aplicó la sanción correspondiente en su debido momento, por lo que se centrará la sala en establecer si no haber asistido al turno del 15 de junio de 2022 constituye una falta grave que configure justa causa de despido.

Entonces, se reitera que si bien no se allegó el reglamento interno para verificar si tal falta está calificada como grave, lo cierto es que a juicio de esta colegiatura la conducta endilgada sí representa una violación grave de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, más aún si se tiene en cuenta el dicho de la testigo Gabriela Pinto sobre las repercusiones negativas que tuvo la inasistencia del trabajador en la producción, aunado a los riesgos que se genera por el incumplimiento de la jornada de trabajo. Además, del acta de descargos aportada se advierte que el demandado no hizo el mínimo esfuerzo por justificar su inasistencia, de hecho, indicó que no existía justificación.

Es relevante señalar que la prestación personal del servicio es un elemento esencial del contrato de trabajo y, por ello, se convierte en una obligación del trabajador en los términos que se ha pactado con el empleador y su incumplimiento sin justificación como ocurrió en el presente caso se establece como prohibición y por las repercusiones indicadas se califica como grave.

En conclusión, al quedar establecida la ocurrencia de los hechos que se le endilgan al trabajador, la norma que establece que es una obligación asistir al sitio de trabajo, que su incumplimiento sin justificación constituye una prohibición y al calificarse como grave su incumplimiento por las repercusiones que conlleva, se constituye en justa causa para la

terminación del contrato de trabajo, y, en consecuencia, la determinación adoptada por el A Quo será confirmada.

Costas en esta instancia no se impondrán costas porque se surtió el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de octubre de 2022 por el Juzgado Treinta y Ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado