



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL**

Bogotá D.C., nueve (09) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05 008 2015 00858 01 Proceso de Fuero Sindical (Permiso para despedir) de Empresa de Licores de Cundinamarca contra María del Tránsito Forero Naranjo. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado judicial la Empresa de Licores de Cundinamarca, convocó a María del Tránsito Forero Naranjo, para obtener mediante los trámites propios del proceso de fuero sindical, se disponga el levantamiento de fuero sindical y se le autorice despedir con justa causa a la convocada. Pretensiones que tienen sustento en los siguientes,

HECHOS:

Adujo la accionante que la demandada ostenta la condición de trabajadora oficial en el cargo de Operaria Código 104, Grado 05, dependiente de la Subgerencia Técnica.



Refirió que su Oficina de Control Interno Disciplinario inició en contra de la demandada actuación disciplinaria con base en los informes de la Subgerencia de Talento Humano; la cual inició el 29 de octubre de 2014 y en el que se emitió fallo el 3 de julio de 2015 declarando disciplinariamente responsable a la demandada por la falta gravísima contenida en el numeral 55 del artículo 48 del Código Único Disciplinario.

Relató que, en contra del fallo antes mencionado, la aquí demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue resuelto por la Gerencia el 19 de agosto de 2015, determinado la confirmación de la decisión de primer grado.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 16 de diciembre de 2015. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada. La trabajadora en audiencia celebrado el 31 de julio de 2017 contestó la demanda, al cabo que la organización sindical, a pesar de haber sido notificada no se hizo parte dentro del proceso.

Al contestar a demanda, la demandada adujo en su defensa que dentro del proceso disciplinario que se adelantó en su contra, no se tuvo en cuenta su condición de salud, y que se desconocen por parte de la accionante las sentencias SU049 de 2017, T-140 de 2016 y T-029 de 2016; sin embargo, manifestó abstenerse de presentar excepciones.



El Despacho Judicial de primer grado profirió sentencia en la que accedió al levantamiento de fuero sindical de la demandada y autorizó su despido; determinación a la que arribó al considerar en esencia que se acreditó dentro del proceso que la demandada incurrió en falta previamente calificada como grave consistente en el abandono injustificado del cargo; y que a pesar de que se aportaron diversas incapacidades, no se demostró que tuviera problemas psiquiátricos y que en todo caso ello no imposibilita la terminación del vínculo, teniendo en cuenta para ello lo expuesto en la sentencia SL1360 de 2018 y que además existe comunicación en la que se dejó consignado que de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la ARL Colpatria la demandada podía desarrollar las actividades operativas de la empresa por cuanto no existían restricciones para ello.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Aduce el apoderado de la demandada que, contrario a lo que concluyó la servidora judicial de primer grado, dentro del proceso quedaron acreditadas las enfermedades de la trabajadora y que dentro de estas se encontraban algunas de carácter psiquiátricas, razón por la que contaba con una estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación



capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por la recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si la demandante se encuentra amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y si el mismo impide el levantamiento del fuero sindical y consecuentemente la autorización del contrato de trabajo.

Para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión en esta instancia, el vínculo laboral que ata a las partes y que la demandada se encuentra amparada por la garantía de fuero sindical, en condición de Presidente de la organización sindical Federación de Servidores Públicos y Sector Privado “*Feserpupriv*”, situación de la que por demás da cuenta la certificación visible a folio 14 del plenario.

En este punto interesa precisar que si bien se aportó misiva de fecha 18 de julio de 2016 dirigida a la trabajadora señala que entiende que ésta ha dado por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo debido “*a su conducta omisiva de presentarse a laborar*”¹; a juicio de la Sala no puede llegar a entenderse que el vínculo laboral que ataba a las partes finalizó en la fecha que se remitió la referida comunicación; ello en cuanto el acto de terminación del vínculo laboral es por su esencia expreso, de manera que las eventuales ausencias de la trabajadora eventualmente constituyen un incumplimiento a sus obligaciones contractuales que pueden dar lugar a su terminación por parte del empleador en los términos de los artículos 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.

¹ Cfr fl 40 Cdno físico



Aspecto que resulta de total relevancia pues si el objeto de la presente acción es que se autorice a la demandante en condición de empleadora que termine el contrato de trabajo que la ata con la demandada; la finalización de dicho vínculo aun en curso del proceso apareja la carencia de objeto.

Ahora bien; en este mismo sentido interesa a la Sala recordar que la Corte Constitucional ha sostenido que la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados.

Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Señalado lo anterior, la Corporación pasa al análisis de los motivos de inconformidad de la censura.

AUTORIZACION DEL DESPIDO

El artículo 410 *ibídem*, establece como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero las siguientes:

“ART. 410.—Modificado. D. 204/57, art. 8°. Justas causas del despido. Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:



- a) *La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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 precepto encita determina las justas causas de despido por las que se puede solicitar el permiso para despedir a un trabajador aforado; no obstante, en tratándose de trabajadores oficiales debe acompañarse tal precepto con lo que al efecto establecen los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945², preceptos en los que se establecen las justas causas de terminación del contrato de trabajo de esta clase de trabajadores.

Para el caso que ocupa la atención de la Sala, no es objeto de discusión en esta instancia la conclusión a la que arribó la servidora judicial de primer grado relativa a la existencia de la falta grave en incurrió la demandada y que la misma constituye justa causa de terminación del contrato; ello en cuanto el motivo en que la recurrente erigió su inconformidad fue que no se tuvo cuenta por parte de la servidora judicial de primer grado que la demandada contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada derivado de su estado de salud.

Al respecto advierte la Sala que aun cuando en la hoja de vida de la demandante se advierte que presentó múltiples incapacidades entre los años 2013 a 2014 principalmente por el diagnóstico de “*TRASTORNO DE ADAPTACIÓN*”, tal como lo señaló la servidora judicial de primer grado, ello no es óbice para el vínculo finalice por determinación del empleador amparado en justa causa, pues el amparo otorgado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tiene por objeto la protección del trabajador frente a actos discriminatorios por razón de sus condiciones de salud, de esta forma lo reiteró en forma más reciente en la sentencia SL1181 de 2023, al

² Compilados en el Decreto 1083 de 2015.



recordar que “*el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo*”, pues ya desde la sentencia SL1360 de 2018 había adoctrinado:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.”

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.”

Dando alcance a las anteriores premisas al caso objeto de estudio, ningún reparo merece a la Sala la determinación acogida por la servidora judicial de primer grado, pues a pesar de que de acuerdo con la documental aportado es posible establecer que la demandada tenía una condición médica especial, también lo es que la misma no es la causa que se aduce para solicitar la terminación del vínculo.



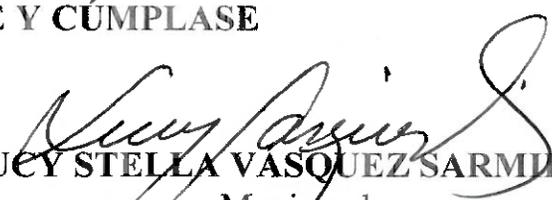
En efecto, tal como se indicó, no fue objeto de discusión entre las partes y además se encuentra acreditado dentro del proceso, que se adelantó en contra de la demandada proceso disciplinario por su inasistencia injustificada a trabajar, en el que se determinó que la demandante era disciplinariamente responsable de dicha conducta a título de falta gravísima.

En las condiciones analizadas, no resta a la Sala más que confirmar la determinación acogida por el Despacho judicial de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la recurrente.

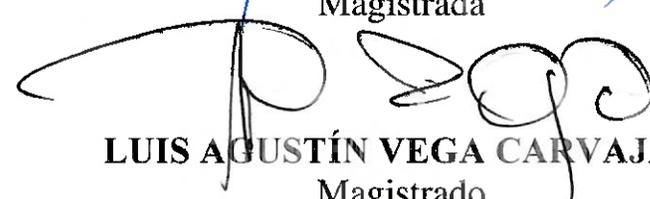
DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá. **COSTAS**. A cargo de la demandada, para su tasación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$80.000,00.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado