

República de Colombia



**Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá D. C.**

SALA LABORAL

Magistrado Ponente: DR. LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

PROCESO DE FUERO SINDICAL DE JOSÉ GARCÍA SARMIENTO CONTRA SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A. – SOMOS K S.A.

En Bogotá D. C. a los doce (12) días de noviembre de dos mil veintiuno (2021), el Magistrado Ponente en asocio de los demás miembros integrantes de la Sala de Decisión procedieron a dictar la siguiente,

SENTENCIA

Pretende el señor **JOSÉ GARCÍA SARMIENTO**, se **declare** que la accionada lo despidió mediante despido indirecto a partir del 8 de marzo de 2021. Como consecuencia de lo anterior, solicita se **ordene** su reintegro al cargo que venía ocupando en la empresa por haber sido despedido cuando se encontraba amparado con la garantía del fuero sindical en su calidad de miembro principal de la junta directiva de del sindicato ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y USUARIOS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO MASIVO Y ACTIVIDADES AFINES – ATUT, junto con el pago de los salarios que se causen desde el 27 de abril de 2020 y hasta que se efectúe el reintegro, perjuicios morales y materiales, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como **hechos fundamento de las pretensiones**, expuso que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, a partir del 1° de octubre de 2012, para desempeñar el cargo de operador de bus articulado, con un salario de \$1.209.000. Refiere que mediante otro sí suscrito el 1° de julio de 2013, se cambió la modalidad del contrato a término indefinido. Sostiene que durante la vigencia del contrato le fueron diagnosticadas varias patologías, al igual que en el examen médico de egreso que le fue practicado el

2 de agosto de 2019 le fueron emitidas recomendaciones laborales permanentes. Afirma que la empresa desde el 27 de abril de 2020 de manera unilateral, decidió suspender el contrato de trabajo aduciendo fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impedía su ejecución, como lo fue la pandemia ocasionada por el COVID 19 y las decisiones de aislamiento preventivo, indicando además que esta sería hasta que cesaran las circunstancias que le dieron origen, las cuales finalizaron el 30 de agosto de 2020, sin embargo, la accionada desde el 27 de abril de 2020 y hasta marzo de 2021, no le pagó salarios pese a que en la data en comento se levantaron las medidas de aislamiento forzoso. Menciona que la empresa no solicitó el levantamiento del fuero sindical para dejar de pagarle los salarios y prestaciones sociales y desmejorar las condiciones laborales después del periodo de cuarentena obligatoria. Aduce que el no pago de salario lo llevó a una crisis económica, atentando contra su subsistencia y la de su núcleo familiar, por lo que se vio obligado a presentar renuncia motivada el 9 de marzo de 2021 en razón al no pago de salarios desde septiembre de 2020 hasta marzo de 2021, al igual que interpuso acción de tutela la cual le fue negada. Afirma que la empresa después de septiembre de 2020 finalizó la suspensión de los contratos de trabajo y reintegró a varios trabajadores a quienes les ha venido pagando el salario. Finalmente, indica que al momento del desmejoramiento de las condiciones laborales y de la renuncia motivada, se encontraba afiliado a la organización sindical ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y USUARIOS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO MASIVO Y ACTIVIDADES AFINES – ATUT, siendo miembro principal y activo de la junta directiva de esta, desempeñando el cargo de presidente desde el 3 de septiembre de 2019.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

En audiencia del 7 de julio de 2021, la demandada **SOMOS K S.A.** contestó la demanda en la que se opuso a las pretensiones de esta. En cuanto a los hechos, acepta los contenidos en los numerales 1 a 6, 12 a 14, 19 y 28 a 30 y niega y no le constan los demás. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio, buena fe, prescripción, compensación y pago.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 12 de octubre de 2021, **condenó** a la demandada a reconocer y pagar al demandante la suma de \$11.174.706 como consecuencia de la renuncia motivada del accionante, **absolvió** a la accionada de las pretensiones relacionadas con el reintegro, el pago de salarios desde el 27 de abril de 2020 y de los perjuicios morales y materiales y **condenó** en costas y agencias en derecho a la demandada, en cuantía de medio salario mínimo legal mensual vigente.

Fundamentó su decisión señalando que de las pruebas aportadas, se evidencia que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de octubre de 2012 hasta el 9 de marzo de 2021. Sobre la garantía del fuero sindical, indica que se encuentra acreditado que el demandante ostentaba la calidad de presidente de la organización sindical ATUT. Sostiene que de lo dicho por los testigos como la certificación solicitada a TRANSMILENIO, se infiere que las medidas de aislamiento obligatorio impuestas por el gobierno nacional, en nada afectaron a la demandada, toda vez que el contrato de concesión con dicha empresa había culminado en marzo de 2020, por lo que no podía alegar fuerza mayor para suspender el contrato de trabajo del accionante, de ahí que las causales invocadas por este para motivar su renuncia se encuentran demostradas. Sostiene que al analizar el contenido del artículo 118 del CPL este dispone la demanda del trabajador en caso de ser despedido, sin que allí se hable de renuncia y menos aún, pueda decirse que la jurisprudencia considere el despido indirecto como un despido, en tanto la norma es taxativa, a más que sería absurdo que el empleador presente permiso para que el trabajador renuncie, pues este no conoce la circunstancia de la posible renuncia. Menciona que pese a que exista renuncia motivada no hay lugar al reintegro, pues las normas que lo regulan hacen alusión al trabajador despedido y no al que renuncia o que se afecte por un despido indirecto. Finalmente, refiere que aun que no se solicite la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, por economía procesal y en uso de las facultades ultra y extra petita, además que se solicita el pago de perjuicios morales y materiales generados por el despido, concluye, se debe condenar a la demandada al pago de la referida indemnización.

APELACIÓN

La parte demandante interpuso recurso de apelación, manifestando que en el proceso está demostrado el vínculo laboral así como su condición de aforado, por lo que solicita se tengan en cuenta las razones relacionadas con la causal de suspensión alegada, la cual no fue la verdadera razón por la que finalizó el contrato. Refiere que hubo una errónea interpretación del artículo 408 del CST, el cual contempla que para los trabajadores que gozan de fuero sindical, se entiende que el efecto jurídico de un despido es el reintegro, habiéndose demostrado la existencia de un despido sin la sujeción a las normas del fuero sindical, de ahí que se deba pagar a título de indemnización los salarios los salarios dejados de percibir a causa del reintegro, al igual que en el ordenamiento jurídico no hay norma que disponga algo respecto al despido indirecto, empero, la jurisprudencia ha dicho que este despido se entiende como tal en la medida que se da por causas imputables al empleador. Aduce que las causas imputables en la carta de terminación del contrato eran conocidas por el empleador, pues la renuncia lo fue a que se vio obligado tras la suspensión del contrato sin estar probada la causa y el dejar de percibir salario por más de 10 meses; luego la empresa debió agotar el levantamiento del fuero sindical, pues la sentencia avala la suspensión injustificada de los derechos mínimos, sin dar un razonamiento que justifique la imposibilidad de agotar el permiso. Menciona que si bien del interrogatorio de parte y testimonios se extrae que el objeto de la empresa se había agotado, lo cierto es que del certificado de existencia y representación legal se desprende que no era ese su único objeto social, pues podía ejercer otras actividades a través de sus filiales. Finalmente, considera que se aplicó indebidamente la ley al resolver el caso conforme el artículo 64 del CST, pues al tratarse de un trabajador aforado, lo procedente era aplicar el artículo 408 del CST y por ende, ordenar el reintegro y pago de salarios dejados de percibir en el periodo.

La demandada apeló la decisión, señalando que desde la fijación del litigio, se dejó claro que el mismo se centraría en determinar la vulneración o no a la garantía del fuero sindical y si existió una causa real para la existencia de un despido indirecto, incurriendo el juzgado en un error por cuanto no tuvo en cuenta los artículos 66 y 64 del CST, que indica que se debe manifestar la causal o motivo de la terminación del contrato de trabajo, de manera que no puede ser cualquier causal la que justifique un despido indirecto. Sostiene que en la carta de renuncia no se enlistó ninguna de las justas causas contempladas en la Ley para dar por terminado el contrato de trabajo, de ahí

que no se probaran las circunstancias alegadas en la carta de renuncia para que se predique la existencia de un despido indirecto, pues la empresa siempre le garantizó el mínimo vital como tampoco le vulneró su condición de aforado, tan así que no lo alegó en la carta de renuncia, siendo el único colaborador que renunció, siendo ilógico que renuncie y después pretenda se le indemnice por despido sin justa causa, catalogándose su actuar de mala fe, encontrándose pendiente el estudio del levantamiento de fuero sindical donde probablemente se le va a conceder el permiso por las faltas graves que cometió. Aduce que el demandante no pidió que se estudiara la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo, luego tomo la decisión porque se le suspendió el contrato lo cual es una actuación legal, sin que se le vulnerará el mínimo legal, tanto así que presentó dos acciones de tutela, las cuales le fueron negadas. Sostiene que el juez no valoró las pruebas, pues una cosa es el agotamiento del objeto social y otra que el trabajador tenía funciones que no podía cumplir por el aislamiento. Expone que la condena impuesta no estaba en las pretensiones de la demanda, pues para ello se requería de un proceso ordinario y no de fuero sindical. En cuanto a la suspensión del contrato, afirma que aplicó todas las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo en beneficio del trabajador y para ello tomó todas las medidas como otorgarle vacaciones anticipadas hasta el 26 de abril de 2020, buscando soluciones, como también lo invitó a la jornada parcial equivalente al 40% de la jornada ordinaria con una asignación mensual equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, propuesta ante a cual el accionante manifestó su negativa, luego lo aducido en la carta de renuncia no es atribuible a la empresa, habida cuenta que si le ofreció una suma que garantizara el salario mínimo legal mensual vigente. Finalmente, refiere que los contratos de trabajo pueden ser suspendidos por fuerza mayor que temporalmente impida su ejecución, cuyo hecho generador debe ser impredecible e irresistible, como en este caso que por las decisiones del gobierno se impidió la libre circulación del demandante y la realización de cualquier actividad ligada al contrato de trabajo.

CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes dados en precedencia, corresponde a esta Sala de decisión determinar si en virtud del fuero sindical del que goza el demandante sobre el cual, sea de paso advertir, no se presentó reparo alguno, la demandada estaba obligada a solicitar el levantamiento del fuero sindical para suspender el contrato de trabajo y por ende, sustraerse en el pago de los salarios y

prestaciones sociales y en caso afirmativo, establecer si existe una justa causa imputable al empleador para que el trabajador diera por terminado el contrato de trabajo y si como consecuencia de ello, hay lugar al reintegro junto con el pago de los salarios dejados de percibir, en caso de configurarse un despido indirecto.

Contrato de trabajo

No es tema de controversia la relación laboral que existió entre las partes, lo cual fue aceptado por la demandada en la contestación de la demanda y que se corrobora con la documental anexa por las partes, en especial la certificación y liquidación final de prestaciones sociales, de donde se colige que el señor JOSÉ GARCÍA SARMIENTO laboró al servicio de SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A. – SOMOS K S.A. del 1° de octubre de 2012 al 9 de marzo de 2021, mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengado como último salario la suma de \$1.876.000.

Fuero sindical

Tampoco se discute la calidad de aforado del demandante, lo cual se acredita con la constancia de registro de elección de la junta directiva nacional de la organización sindical ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y USUARIOS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO MASIVO Y ACTIVIDADES AFINES – ATUT, junto con su notificación a la demandada, en la que aparece el señor JOSÉ GARCÍA SARMIENTO como presidente de dicho sindicato desde enero de 2020.

Terminación del contrato de trabajo y reintegro

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del CGP y lo dicho al respecto por la Corte Suprema de Justicia, corresponde al trabajador probar el despido y al empleador la justa causa para darlo por terminado y en tratándose de renuncia del trabajador por causa imputable al empleador, corresponde aquel demostrar las causas que motivaron su desvinculación.

Así mismo, el parágrafo del artículo 62 y el artículo 66 ambos del CST, establecen que la parte que termina el contrato de trabajo debe manifestar

a la otra al momento de la extinción del vínculo, la causal, motivo o hecho de esa determinación, sin que con posterioridad puedan alegarse motivos o causales distintas.

En efecto, con el escrito de demanda y su contestación, se allegó copia de la carta de fecha 9 de marzo de 2021, mediante la cual el actor comunica a la demandada su renuncia al cargo, bajo el argumento que desde el 27 de abril de 2020 le suspendieron el contrato de trabajo, sin remuneración alguna lo cual ha afectado su estabilidad económica, sin que durante ese lapso se le haya garantizado el mínimo vital, generándole un perjuicio de gran magnitud.

Conforme a ello, se tiene que según misiva del 27 de abril de 2020, la accionada le comunicó al actor la decisión de suspender el contrato de trabajo, aduciendo fuerza mayor. Data desde la cual, según los comprobantes de nómina allegados por aquella con la contestación de la demanda y hasta la fecha en que presentó la renuncia, no le fueron cancelados salarios ni prestaciones sociales.

Bajo ese entendido, es claro que si bien el artículo 411 del CST, señala que las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial, lo cierto es que en el presente asunto la suspensión alegada por la accionada no puede catalogarse como simple, pues se trata de un hecho que según ella constituye fuerza mayor, de ahí que para ello, debía contar con la autorización del juez del trabajo (artículo 113 del CPL), pues se trata de una desmejora en las condiciones laborales del demandante, habida cuenta que implica el no pago de salarios lo cual perduró durante aproximadamente un año.

Ahora, si bien para esa época los términos judiciales se encontraban suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 dada la pandemia ocasionada por el COVID 19, también lo es que estos se reanudaron a partir del 1° del julio de 2021, fecha para la cual la demandada pudo solicitar el respectivo permiso para suspender el contrato de trabajo del accionante y por ende desmejorar sus condiciones laborales, en tanto para ese momento aun persistía la suspensión del contrato la cual, como se dijo, se mantuvo hasta el 9 de marzo de 2021 cuando el accionante presentó su renuncia.

De suerte que, se encuentran acreditados los hechos que motivaron al demandante a presentar su renuncia, pues el no pago de salarios y

prestaciones, representa un incumplimiento a las obligaciones de los empleadores (numeral 4° artículo 57 CST), además de una prohibición (numeral 1° artículo 59 CST), lo cual, al tenor de lo establecido en el literal B) numeral 6° del artículo 62 del CST, constituye una justa causa imputable al empleador, para que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo; sin que sea necesario que en la carta de renuncia se plasme la normatividad sobre la cual basa su decisión, ya que la norma exige solo la exposición de los motivos y que estos, se enmarquen dentro de las justas causas establecidas en el citado artículo 62 del CST, como aconteció en el presente asunto, donde el accionante claramente señaló que la decisión de culminar el contrato se basaba en el no pago de salarios por la suspensión de su contrato.

Siendo ello así, no cabe duda que al probarse el despido indirecto, contrario a lo señalado por el a quo, son aplicables los artículos 408 del CST y 118 del CPL, pues el despido es uno solo, independientemente si es el empleador o el trabajador quien lo invoca, tan así, que este último ha sido llamado tanto por la jurisprudencia como por la doctrina “*despido indirecto*”, a más, que en ambos eventos las partes dan por terminado el contrato de trabajo invocando cada una las razones que sustentan su decisión.

Hechas las anteriores, es claro que la demandada debió solicitar el respectivo permiso ante el juez del trabajo (artículo 113 del CPL) para desmejorar las condiciones laborales del actor, en este caso, el no pago de salarios y prestaciones derivadas de la suspensión del contrato alegada por esta, la cual no se puede catalogar como simple al sustentar su decisión en un evento de fuerza mayor, pues correspondía al juez del trabajo determinar tal situación y así, conceder o no la autorización por tratarse de un trabajador aforado, de ahí que le asista razón al trabajador al renunciar invocando justa causa provocada por el empleador, en tanto el no pago de salarios y prestaciones sociales constituye una justa causa como se dijo, al tenor de lo dispuesto en el literal B) numeral 6° del artículo 62 del CS, en concordancia con los artículos 57 numeral 4° y 59 numeral 1° ibidem.

Prescripción

De plano, observa la Sala que dicha excepción no está llamada a prosperar, en tanto el contrato culminó el 9 de marzo de 2021 y La demanda se presentó el

30 de abril de la misma anualidad, sin que entre una fecha y otra, haya transcurrido el término de que trata el artículo 118 A del CPL.

Finalmente, respecto del pago de salarios y prestaciones sociales causados entre el 27 de abril de 2020 y el 9 de marzo de 2021, además de los perjuicios materiales y morales solicitados en la demanda, la Sala se abstiene de pronunciarse al respecto, toda vez que tales pedimentos deben debatirse en un proceso ordinario, pues es allí donde el juez analizará si las razones esbozadas por la demandada como fuerza mayor para suspender el contrato se encuentran o no ajustadas a derecho; habida cuenta que en el proceso especial de fuero sindical promovido por el trabajador, se analiza únicamente si para la desmejora o despido de quien goza de fuero sindical, medió el respectivo permiso de la autoridad judicial, como lo prevén los artículos 408 del CST y 113 del CPL, sin que haya lugar a estudiar las situaciones que conllevaron al empleador a tomar su decisión.

Así las cosas, se **REVOCARÁ** la decisión de primera instancia y en su lugar, se **CONDENARÁ** a la demandada a reintegrar al actor al mismo cargo o a otro similar en las mismas condiciones que tenía al momento de la suspensión y posterior terminación del contrato de trabajo a partir del 10 de marzo de 2021, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en salud y pensión, desde dicha data y hasta que se efectúe el reintegro, teniendo como salario la suma de \$1.876.000.

COSTAS

En ambas instancias a cargo de SOMOS K S.A., de conformidad con el numeral 4° del artículo 365 del CGP

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

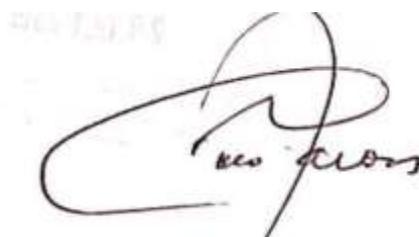
RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada y en su lugar, **CONDENAR** a **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A. – SOMOS K S.A.** a reintegrar al demandante JOSÉ GARCÍA SARMIENTO al mismo cargo o a otro similar en las mismas condiciones que tenía al momento de la suspensión y posterior terminación del contrato de trabajo, a partir del 10 de marzo de 2021, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en salud y pensión, desde dicha data y hasta que se efectúe el reintegro, teniendo como salario la suma de \$1.876.000; según las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ABTENERSE del estudio de las pretensiones relacionadas con el pago de salarios y prestaciones causados entre el 27 de abril de 2020 y el 9 de marzo de 2021, además de los perjuicios materiales y morales, conforme se indicó en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada SOMOS K S.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

Magistrado



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

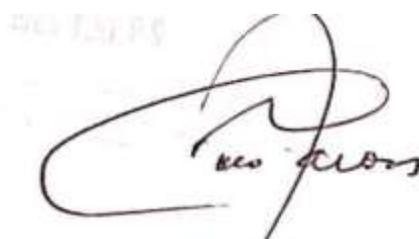
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

Magistrado

AUTO: Se fijan como agencias en derecho en esta instancia a cargo de la demandada SOMOS K S.A. la suma de \$900.000 pesos.



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

Magistrado