

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el dieciséis (16) de octubre de dos mil veinte (2020), se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2019-00374-01 P.T. No. 19089
NATURALEZA: FUERO SINDICAL (LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR)
DEMANDANTE: CREÁMICA ITALIA
DEMANDADO: PEDRO HELÍ SÁNCHEZ CUADROS.
FECHA DE FALLO: DIECISÉIS (16) DE OCTUBRE DE 2020.
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 20 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. **Segundo: CONDENAR** en costas de la segunda instancia a la activa. Se fijan como agencias en derecho a su cargo la suma de \$200.000. Liquídense de manera concentrada por el despacho de origen. Devuélvase el expediente al juzgado de origen para los efectos pertinentes, previas las anotaciones del caso.”

El presente **EDICTO** se fija de forma electrónica en la página de la Rama Judicial por parte de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintidós (22) de octubre de dos mil veinte (2020).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy veintiséis (26) de octubre de 2020, a las 5:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA DE DECISIÓN LABORAL

ELVER NARANJO

Magistrado sustanciador

16 de octubre de 2020

1o. ASUNTO

Se decide el recurso de apelación interpuesto por la activa contra la sentencia del 20 de agosto de la calenda que avanza, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical (permiso para despedir) radicado 54-001-31-05-003-2019-00374-01, promovido por **Cerámica Italia S.A.** contra **Pedro Helí Sánchez Cuadros**, trámite al que se vinculó al **Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de la Construcción y Afines – SINALTRACOA-**.

2o. ANTECEDENTES

DEMANDA (fls 1 a 32): Depreca la activa se autorice el despido del demandado, toda vez que configuró el supuesto de hecho contenido en el numeral 2º del artículo 62 del CST, que constituye justa causa: (i) para levantar el fuero sindical (del que es beneficiario por ser fiscal de la junta directiva de Sinaltracoa), y, (ii) para dar por terminado el contrato de trabajo.

Explicó que en la madrugada del 27 de agosto de 2019, el referido insultó y agredió físicamente a Frank Sidney García Gómez –compañero de turno-, procediendo con posterioridad a amenazarlo, manifestándole que “*si lo llegaban a sacar del empleo lo buscaba para matarlo*”. Expuso que tal conducta tuvo lugar, según el reporte emanado de la superintendente de turno, luego de que García Gómez afirmara frente a otro empleado, que las paradas en la línea 4 del área de operaciones obedecían en forma exclusiva al incumplimiento de las funciones asignadas al trabajador aforado, consistentes en el envío de *carros tipo box* para carga que de material.

CONTESTACIONES DE LA DEMANDA (fls 298 a 302): El demandado se opuso a las peticiones. Indicó que si bien tuvo lugar la conducta endilgada por la activa, tal controversia en realidad fue iniciada por el colaborador Frank Sidney García Gómez, quien lo incitó con gestos y ataques verbales generando una reacción en él. Expone que hubo una vulneración al debido proceso que le asiste, pues previo a proceder con el despido la activa debió implementar el procedimiento previsto en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno de Trabajo, encaminado a solucionar el conflicto laboral suscitado. Finalmente afirmó, desconocer la veracidad de la denuncia penal enunciada en el libelo. Propuso las excepciones de mérito que denominó: violación al debido proceso, violación al derecho de defensa, e inexistencia de justa causa y pruebas.

La agremiación Sinaltracoa, pese a encontrarse debidamente notificada, omitió pronunciarse.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA: El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, el 20 de agosto de 2020 declaró probadas las excepciones de violación al debido proceso y derecho de defensa, determinando absolver a la pasiva. Estimó que aun cuando la sanción disciplinaria y el despido son conceptos disímiles, fue la activa quien decidió

equipararlos en el reglamento interno de trabajo, y que, como el artículo 79 de dicho estatuto contempla un procedimiento específico a agotar previo a su imposición, el que no fue materializado por la empresa, palmaria es la transgresión del debido proceso y derecho de defensa del trabajador, que impide avalar la autorización de su desvinculación.

RECURSO DE APELACIÓN: Cerámica Italia S.A. aspira a que se revoque la decisión y en su lugar se levante el fuero sindical y se autorice el despido del trabajador. Discute que la exigencia de arreglo directo y apoyo psicológico previo a la terminación del contrato, en los términos del literal c) del artículo 79 del RIT, solo es aplicable bajo el supuesto fáctico de apertura del proceso disciplinario por incumplimiento a las obligaciones contenidas en los artículos 52 y 54 ídem, mas no cuando acaece propiamente la desvinculación del empleado, con apego en una **causa legal** comprobada, como ocurre en el sub lite, pues la conducta endilgada al demandado se tipifica en el numeral 2º del artículo 62 del CST. Eventualidad en la que asegura, ni el contrato, convención o RIT, contemplan procedimiento específico a agotar. Resalta además, que las conductas descritas en la aludida norma –literal c), artículo 79 del RIT- hacen referencia única y exclusivamente a las modalidades de acoso laboral definidas en el artículo 57 del reglamento empresarial, con apego a la Ley 1010 de 2006; y que como la desplegada por el convocado a juicio no se constituye como tal, tampoco es dable exigir a la sociedad surtir el trámite de agotamiento de acuerdo conciliatorio y desarrollo de actividades pedagógicas, diseñado propiamente para dichos casos.

3o. CONSIDERACIONES

De entrada, se precisa que no es objeto de discusión la acreditación en el sub-lite de dos situaciones específicas. La primera, relacionada con la

calidad de trabajador aforado radicada en cabeza de Pedro Helí Sánchez Cuadros, por su calidad de fiscal de la junta directiva de la agremiación sindical “Sinaltracoa” (artículo 408 CST). De otro lado, lo atinente a la ocurrencia del hecho generador de la solicitud de autorización del despido, en virtud de la agresión física reconocida por aquél y encuadrada por el dispensador del empleo dentro de las causales de autorización de despido que encierra el artículo 410 ibídem.

Frente a lo que sí hay discrepancia es en lo concerniente al procedimiento surtido con antelación al petitum de autorización para el despido, porque a juicio del labriego, la activa transgredió el debido proceso y derecho de defensa que le asisten, al no agotarse el trámite previsto en el literal c) del artículo 79 del RIT. Mientras la activa discute no estar obligada a ello, porque tal procedimiento fue diseñado exclusivamente para las investigaciones disciplinarias emanadas del incumplimiento de las obligaciones especiales y prohibiciones en cabeza del trabajador (artículos 52 y 54 del RIT) por conductas de acoso laboral, y, no para los casos en que la desvinculación se soporta en causa legal plenamente comprobada con amparo en el artículo 62 del CST.

Ante dicho panorama y en consonancia con la alzada, los problemas jurídicos consistirán en determinar: **(i)** si para proceder con el despido de trabajadores y solicitud de autorización para ello en caso de los aforados, alegando una justa causa, el RIT obliga o no a Cerámica Italia S.A. a adelantar algún trámite previo específico. En caso afirmativo **(ii)** se analizará bajo qué supuestos fácticos opera tal condicionamiento. Y **(iii)** de ser así, verificar si se agotó o no tal trámite de cara a la circunstancia particular acontecida en el sub- examine.

Perfilado así el debate, de cara a las opciones plausibles presentadas por los sujetos procesales, conviene acudir a la literalidad de las normas contentivas en la escala de faltas y sanciones disciplinarias de que trata el Capítulo XX

del RIT vigente en Cerámica Italia S.A., para extraer a partir de parámetros objetivos de interpretación, el espíritu razonable de dichas disposiciones y el marco legítimo de su entendimiento bajo la égida de proporcionalidad y lógica.

En efecto, se tiene que el artículo 78 de dicho apartado, establece:

*“ARTÍCULO 78. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.). Después de haber sido oído al trabajador inculcado para que ejerza el derecho a la defensa, debido proceso, en el llamado acto de descargos o en el proceso disciplinario, **además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecida en las normas legales, contractuales y en este reglamento, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones (...)**”* –Se destaca-

Respecto a la norma ilustrada, debe indicarse que si bien, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, ha sido pacífica y enfática en señalar que el despido amparado en una justa causa no puede en términos generales, asemejarse propiamente a una sanción disciplinaria, también es claro que dicha regla contiene una excepción, relacionada con la posibilidad que tienen las partes de establecer lo contrario. En otras palabras, si en el orden normativo interno de las empresas se le otorga un carácter sancionatorio al despido, para cuya imposición se exija llevar a cabo un procedimiento previo específico, éste debe efectuarse, como materialización plena del derecho al debido proceso de los trabajadores investigados. Esto, más allá de que la terminación del convenio laboral sea o no con justa causa.

Con base en la citada premisa jurídica, por demás ajustada a la jurisprudencia laboral (ver sentencia SL 15245 de 2014), la lectura del

artículo transcrito permite inferir sin dubitación alguna que, contrario a lo discutido por la censura, en el RIT Cerámica Italia S.A. equiparó la potestad de despido unilateral y justificado, a la naturaleza de una sanción disciplinaria en sí.

A dicha conclusión se arriba a partir del alcance de la primera oración contenida en el aludido artículo 78. Mírese que al indicarse de entrada que *“la empresa no puede imponer a sus trabajadores **sanciones** no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo...”*, significa que las situaciones fácticas descritas en dicho acápite y los subsiguientes se enmarcan dentro del concepto de sanción, entendida como un correctivo para el trabajador que infrinja las normas que gobiernan el vínculo laboral que posee con su empleador.

Así, cuando en la línea posterior se expone que *“además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa”* Cerámica Italia S.A. puede válidamente *imponer las siguientes sanciones (...)*”, la citada interpretación teleológica se reafirma, pues el término **además**, en criterio de la RAE corresponde a un adverbio utilizado para añadir información a la ya expuesta; técnicamente se entiende como *“a más de esto o aquello”*. Lo que se traduce en el hecho de considerar que los conceptos de despido y sanción fueron situados dentro del mismo género de régimen sancionatorio previsto en el RIT, y al ser ello así, se desdibujó frente al primero, la noción de potestad autónoma del poder subordinante del empleador, para condicionarlo a la acreditación del proceso diseñado para la imposición de sanciones disciplinarias en general.

Sobre este punto resulta importante advertir que la razón no acompaña a la activa, cuando discute que el hecho de haber achacado al trabajador la materialización de una conducta tipificada como causa legal de terminación del contrato, la permite proceder con el despido o autorización judicial para

ello, sin necesidad de acreditar un trámite previo, en tanto, se itera, tal posibilidad solo es aceptable bajo el supuesto fáctico de que no se haya asemejado la desvinculación con justa causa, a una sanción disciplinaria, que es lo que últimas revela el contenido del artículo 78 del RIT.

No puede pasarse que las estipulaciones que cobijan a los sujetos inmersos en una relación de trabajo (contrato laboral), han de analizarse bajo la égida de elementos sistemáticos-contextuales que permitan vislumbrar la real intención y/o propósito de aquellos. Por tanto, resulta ilógico colegir como lo pretende la recurrente, que aun cuando en el Capítulo XX de la norma interna se incluye al despido dentro de la escala de faltas y sanciones disciplinarias, el finiquito del contrato laboral de Pedro Helí Sánchez Cuadros no pueda analizarse bajo dicho supuesto. De aceptarse así, implicaría avalar un razonamiento ilógico y desproporcionado, además de desconocer el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades. Formulación protectora del trabajador que, en esencia, hace prevalecer siempre los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales.

Así las cosas, lo que en derecho corresponde es dar por sentado que la legalidad de la petición de aval para la desvinculación del trabajador aforado como medida sancionatoria frente a la conducta que se le endilga, depende necesariamente del acogimiento íntegro por parte de la sociedad comercial de régimen disciplinario diseñado, porque así entendió la potestad legal que le asiste de rescindir los contratos de sus subordinados.

Clarificado lo anterior, conviene continuar auscultando el compendio normativo que rige en la sociedad anónima, a fin de constatar si algún procedimiento fue previsto como requisito *sine qua non* para la efectividad del *despido sancionatorio*.

Al respecto, se tiene que el artículo 79 del RIT estipula como faltas disciplinarias y sus respectivas sanciones, las de baja y mediana gravedad, así como las denominadas faltas graves. Para la resolución del caso, importa el supuesto de hecho contenido en el literal c) del tercer escenario, que puntualmente refiere:

“CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

Se consideran faltas graves del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones de que trata los artículos 52 y 54 del RIT.

(...)

*C. En los casos de acoso, **maltrato**, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral la empresa de manera confidencial luego de escuchar de manera independiente tanto al denunciante como al denunciado, **procurará un arreglo conciliatorio entre ambos que ponga fin a la situación.** En igual forma, de manera individual **programará a los involucrados en actividades pedagógicas o terapia de mejoramiento de las relaciones personales y laborales.** Si con las medidas anteriores no es posible superar la situación, **impondrá las sanciones disciplinarias a que haya lugar, incluida la terminación del contrato de trabajo, previo del procedimiento de descargos previsto en este reglamento o en el acuerdo colectivo vigente.**” -Negrilla intencional-*

Por manera que cuando al amparo de dicha estipulación se analiza el sub judice, encontrándose que más allá de la diligencia de descargos llevada a cabo el 4 de septiembre de 2019 en la que el trabajador pudo presentar las explicaciones y justificantes de la conducta enrostrada, no reposa en el cartapacio vestigio probatorio que dé cuenta acerca del cumplimiento del procedimiento convenido como anticipo a la imposición de sanciones disciplinarias, incluido el despido, verbigracia; intento de arreglo conciliatorio y/o desarrollo de actividades pedagógicas para el mejoramiento de relaciones personales y laborales. Palmario deviene que si

bien, en cierta medida se garantizó el derecho de defensa al oír la versión del trabajador aforado, la omisión de surtir el proceso disciplinario descrito por el literal c) del artículo 79 del RIT, transgrede la garantía al debido proceso contenido en el artículo 29 de la Carta Política del mismo. (Sentencia SL 15245 del 2014).

No resultan de recibo las argumentaciones que frente a tal escenario esboza la apelante, al aseverar que el mencionado procedimiento cobija únicamente las investigaciones disciplinarias emanadas por acoso laboral, y no los eventos en que converge la terminación del contrato por causa legal. **Primero**, porque es el mismo RIT que en los capítulos XVII y XVIII (artículos 55 a 63), desarrolla todo lo alusivo a las conductas de este tipo, determinando además de su definición y modalidades con apego a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, el procedimiento sancionatorio específico a seguir, que valga precisar, dista del ya estudiado capítulo XX contentivo de escala de faltas y sanciones. **Y en segunda medida**, bajo el entendido que el aludido literal c), además de contemplar la situación fáctica de acoso, hace referencia al término maltrato, dentro del cual encuadra perfectamente la agresión reconocida por el demandado.

Mírese incluso que tan independientes resultan las normas de los capítulos XVII, XVIII y XX, que entre ellas media el acápite XIX, regulador de la figura de organización laboral flexible, conocida como teletrabajo. Circunstancia que permite colegir que al no existir secuencia entre los artículos reguladores del acoso laboral y la escala de faltas y sanciones disciplinarias, menos puede reputarse la exclusividad de dichas amonestaciones para tal figura.

En gracia de discusión, importa recordar en todo caso que, constituye una obligación ineludible para el juez laboral conforme a lo estatuido en el artículo 53 superior, el acoger el criterio que más favorezca al trabajador

cuando un texto legal como se reputa el RIT de Cerámica Italia S.A., admita dos o más interpretaciones razonables; pues, no es facultativo del operador judicial la intelección que más le convenza sino que su obligación constitucional implica aplicar la que esté acorde con los intereses del trabajador (*in dubio pro operario*).

Las razones hasta aquí expuestas son suficientes para desechar los argumentos de la censura, ya que la visión que del caso plantea la apelante no se compadece con las probanzas arrojadas en el proceso.

De esta manera las cosas, acreditada la vulneración al debido proceso del trabajador beneficiario de la garantía foral, en improcedente e ilegal deviene el pedido de aprobación de levantamiento de dicho beneficio y posterior despido del colaborador, comoquiera que hasta el momento, el dador del laborío no ha cumplido con la carga procedimental que le asiste, cual es el agotamiento del trámite disciplinario contenido en el literal c) del artículo 79 del RIT. Concluyéndose así que el dislate endilgado no logra derruir la decisión de primer grado que se abstuvo de levantar la susodicha prerrogativa al demandado. Por lo que se confirmará.

Finalmente, con fundamento en el artículo 365 del CGP aplicable a los procesos laborales por lo previsto en el artículo 145 de la legislación adjetiva laboral, costas en esta instancia a cargo de la apelante. Se incluirán como agencias en derecho de la alzada a su cargo la suma de \$200.000, monto conforme al Acuerdo N° PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero: CONFIRMAR la sentencia del 20 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. **Segundo: CONDENAR** en costas de la segunda instancia a la activa. Se fijan como agencias en derecho a su cargo la suma de \$200.000. Líquidense de manera concentrada por el despacho de origen.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen para los efectos pertinentes, previas las anotaciones del caso.

NOTIFÍQUESE.

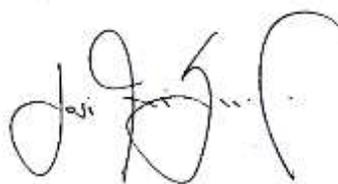
Los Magistrados,



ELVER NARANJO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

KathyM