

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 diez (10) de diciembre de dos mil veinte (2020), se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN:	2020-00192 P.T. No. 19.135
NATURALEZA:	FUERO SINDICAL (Acción de Reintegro)
DEMANDANTE	RAÚL AMAYA PALLARES
DEMANDADO:	CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A.
FECHA DE FALLO:	DIEZ (10) DE DICIEMBRE DE 2020.
DECISION:	“PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 6 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia al demandante. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la demandada. Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.”

El presente **EDICTO** se fija en un lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy dieciséis (16) de diciembre de dos mil veinte (2020).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO SALA LABORAL

El presente edicto se desfija hoy doce (12) de enero de 2021, a las 5:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO SALA LABORAL



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Cúcuta, Diez (10) de Diciembre de Dos Mil Veinte (2020)

PROCESO: FUERO SINDICAL –ACCIÓN DE REINTEGRO–
RADICADO ÚNICO: 54-001-31-05-004-2020-00192-00
RADICADO INTERNO: 19.135
DEMANDANTE: RAUL AMAYA PALLARES
DEMANDADO: CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A.

**MAGISTRADA PONENTE:
DRA. NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, presidida por la Dra. NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES, en compañía de los Magistrados ELVER NARANJO y JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA, dentro del presente proceso de reintegro por Fuero Sindical promovida por RAUL AMAYA PALLARES mediante apoderado judicial contra CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A., a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 6 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

Abierto el acto por la Magistrada Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la siguiente providencia:

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. Actuación de primera instancia

El señor RAUL AMAYA PALLARES presentó acción especial de fuero sindical para reintegro, en contra de su empleador CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A. – HOTEL CARIBE, para que se declare la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo notificado el 25 de marzo de 2020, ordenando la continuidad sin solución y que en consecuencia se ordene el pago de los salarios causados desde la fecha, la prima de servicios del primer semestre de 2020, los beneficios colectivos causados y no pagados, el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba el actor y demás prestaciones dejadas de percibir.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, refiere que la empresa CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A. es propietaria del HOTEL BOLÍVAR que pertenece al grupo FARANDA HOTELS; con el cual suscribió contrato de trabajo desde el 16 de marzo de 2004 para el cargo de albañil con una remuneración básica mensual de \$1.150.943. Señala que en la empresa se encuentra constituida una seccional del SINDICATO NACIONAL

DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS Y DEMAS SERVICIOS QUE SE PRESTAN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA “HOCAR”, Seccional Cúcuta, que cuenta con 52 trabajadores afiliados y han firmado una convención colectiva del trabajo vigente. Que la junta actual fue registrada desde el 20 de junio de 2019 y a ella pertenece como miembro de la Comisión de Reclamos, pese a lo cual el 25 de marzo se le notificó la suspensión del contrato de manera temporal y unilateral alegando fuerza mayor hasta el 25 de mayo, pero sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo para suspender actividades y tampoco autorización judicial para afectar a los trabajadores sindicalizados. Manifestó además que la empresa se comprometió a cancelar el 50% del salario pero el 20 de mayo informó que se mantenía la suspensión por fuerza mayor y después la primera quincena de junio dejó de pagar a lo que se había comprometido.

El empleador CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A. – HOTEL BOLÍVAR se opone a las pretensiones de la demanda, por cuanto si bien el trabajador es miembro de la Junta Directiva del Sindicato, la pretensión de declarar ineficaz la suspensión del contrato es improcedente pues se encuentra sustentada en la causal de fuerza mayor y caso fortuito del numeral primero del artículo 51 del C.S.T. ante la contingencia por la pandemia de COVID-19 y las medidas adoptadas por el gobierno que generó la imposibilidad de prestar sus servicios empresariales, que son de público conocimiento y se han venido extendiendo, por lo que solicita se mantengan los efectos propios de la suspensión, que incluye el no pago de las primas, salarios y emolumentos derivados de la prestación del servicio; resalta que al actor no se le han desmejorado las condiciones laborales ni desvinculado, pues mantiene su contrato intacto, pero se levantará la suspensión cuando se supere el estado de fuerza mayor que se atraviesa. Agrega que, pese a las condiciones económicas ha ayudado a sus 59 trabajadores con auxilios económicos, así como ha cancelado plenamente su seguridad social. Propone como excepciones la INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, CARENIA DE ACCIÓN y la INNOMINADA.

1.2. Identificación del Tema de Decisión

En la presente diligencia, la Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 6 de noviembre de 2020, mediante la cual el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, negó lo pretendido y declaró que existía decisión ínsita sobre las excepciones de mérito.

1.3. Fundamento de la decisión apelada

El Juez de primera instancia, fundamentó su decisión en lo siguiente:

- Que el litigio se centra en establecer sobre la procedencia de la acción de fuero sindical para ordenar la reinstalación del demandante con el pago de derechos dejados de percibir desde la suspensión de su contrato de trabajo.

- Explicó que el fuero sindical es una garantía de constitucional que cobija los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, miembros adherentes, fundadores y evita que sean perseguidos por parte del empleador en represalia de su actividad sindical, de manera que su despido o desmejora de condiciones debe estar

previamente calificada por el Juez Laboral, lo que opera inclusive en eventos de reorganización empresarial y por ende debe verificarse la causa alegada por el empleador y la legalidad de la misma.

- Resalta como pruebas los anexos digitales a la demanda y la contestación, no siendo objeto de discusión la relación de trabajo, su inicio entre el actor y la pasiva, la existencia de la Organización Sindical que el actor es miembro del mismo, y que es aforado por ser directivo y que está trabajando al servicio de la parte demandada; así mismo está aceptado que la empresa suspendió el contrato de trabajo por fuerza mayor desde el 25 de marzo de 2020 y desde entonces solo ha cancelado un auxilio del 50% del salario hasta junio de este año, no cancelando las prestaciones y demás derechos laborales en virtud de la alegada suspensión.

- Señala que el artículo 67 de la ley 50 de 1990 establece que no produce efecto un despido colectivo o suspensión temporal de contratos sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo; agrega que conforme a la sentencia C-930 de 2009, en las causales que no obedecen a causas imputables al empleador o al trabajador como son las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, debe evitarse que toda la carga sea asumida por el trabajador porque para éste su salario son derechos fundamentales irrenunciables.

- Explica que sobre la suspensión del contrato de trabajo en sentencia T-162 de 2004 se refiere que solo procede en las causales taxativas del artículo 51 del C.S.T., para evitar un actuar intempestivo del empleador y se trata de una situación excepcional, pues entre sus efectos está que cesa la prestación del servicio pero también el pago del salario y la remuneración, quedando a salvo el pago de aportes a seguridad social.

- Hace énfasis en que es importante diferenciar entre causales de suspensión, la fuerza mayor del cese de actividades previa autorización por más de 120 días, siendo situaciones diferentes y la primera no requiere intervención judicial o administrativa para su procedencia; resalta que en este caso la suspensión fue general, no individual y cobijó a todos los trabajadores, al ser consecuencia de los efectos de la pandemia, no siendo el escenario del fuero sindical el adecuado para debatir si la fuerza mayor está justificada, pese a lo cual refiere que se trata de hechos imprevistos e imposibles de resistir, como la situación de pandemia que se presentó y que inhabilitó la actividad empresarial para garantizar la vida de todos los ciudadanos.

- Refiere que en este caso donde la empresa ofreció algunos auxilios a sus trabajadores, se encuentra su intención de evitar que la suspensión significara cargar totalmente a sus empleados de los efectos de la fuerza mayor alegada pero es entendible que estas no pueden ser indefinidas porque está evidenciado que el empleador cesó totalmente su actividad económica por las medidas de salubridad y aislamiento aplicadas

2. DE LA IMPUGNACIÓN

La apoderada del demandante presentó recurso de apelación en contra de la decisión anterior, argumentando los siguientes:

- Que el derecho de asociación sindical busca evitar discriminaciones e implica la existencia de mecanismos de dispositivos normativos y efectivos que dificulten el ítem en el mayor grado posible conductas sospechosas de discriminación, quedando demostrada la calidad de aforado del actor es improcedente que se le impongan las dificultades económicas a los trabajadores.

•Que la empresa está laborando nuevamente desde Octubre, de manera que no existen las restricciones manifestadas pues la economía Nacional e Internacional se está recuperando, no siendo dable que se mantenga suspendido el contrato de trabajo y se afecte su ejercicio sindical, pues a la fecha se mantiene sin recibir auxilios por parte de la empresa.

•Que conforme a la Constitución, las empresas tienen una función social y entre sus obligaciones está la de propender por el bienestar de sus trabajadores, de manera que esto se ha evadido justificado en la emergencia sanitaria y sin obtener los permisos legales correspondientes para la suspensión de su actividad económica, lo cual no puede operar ipso facto y en todo caso debían agotarse los otros mecanismos previstos por el Ministerio del Trabajo para no dejar a la intemperie a los trabajadores.

3. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

De acuerdo con los antecedentes explicados, a esta Sala de Decisión le corresponde establecer: ¿Si en este caso es procedente la acción de reintegro a favor del señor RAUL AMAYA PALLARES, por ser suspendido su contrato de trabajo por la empresa CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A. cuando gozaba de la garantía de fuero sindical por hacer parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA (HOCAR-SECCIONAL CÚCUTA) en su calidad de miembro del comité de reclamaciones?

4. CONSIDERACIONES:

4.1 Generalidades de la acción de fuero sindical

A fin de determinar si el demandante gozaba de fuero sindical al momento de su suspensión, es menester recordar que el fuero es aquella protección de la cual goza el trabajador, para no ser desvinculado o desmejorado durante la ejecución de su contrato de trabajo, y bajo las condiciones que se establezca para dicha protección, aunado a que en el caso de la desvinculación, para esta no bastará con la justa causa sino que deberá ser calificada previamente por el juez laboral para autorizar el retiro del trabajador.

Sea lo primero señalar que en el artículo 39 de la Constitución Política se elevó a rango constitucional la garantía del fuero sindical:

“ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

Al respecto del fuero sindical establece el artículo 406 del C.S. del T., 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.*”

A su vez, esta norma señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
- 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) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período 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.*

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Conforme a la norma transcrita, la garantía que otorga el fuero sindical es para cierta clase de trabajadores vinculados al sindicato y por el tiempo que dispone la norma; por lo tanto, para que un empleador pueda despedir,

trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo de un empleado amparado por el fuero sindical es necesario que solicite un permiso al juez laboral, a través de la acción de levantamiento de fuero, aduciendo la justa causa en que fundamenta dicha petición, para lo cual debe recurrir al procedimiento previsto en los artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.2 Caso concreto

En el presente asunto, el A Quo resolvió denegar las pretensiones de reintegro considerando que la suspensión del contrato de trabajo por corresponder a la causal de fuerza mayor, no requería de permiso de autoridad judicial o administrativa y que en todo caso, dicha causal está plenamente justificada y se evidenció que no se cargó al trabajador con todas las consecuencias de la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19; conclusión a la que se opone el apelante, quien reclama en su recurso que se desconoce la garantía del fuero sindical al mantener suspendidos los contratos de trabajo y desamparados a los trabajadores, al cesar operaciones sin permiso de autoridad ni acudiendo a fórmulas menos desventajosas para superar la crisis económica.

Previo a analizar con detalle los reparos del recurrente, concuerdan las partes que sostienen una relación laboral desde el 16 de marzo de 2004 mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para el cargo de Albañil - oficios varios en las instalaciones del HOTEL BOLÍVAR, lo que se corrobora en contrato visto a folio 24-25; así mismo, se aceptó que desde el 25 de marzo de 2020 se comunicó al trabajador la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, ante las condiciones suscitadas por el aislamiento obligatorio por razones del COVID-19, según carta vista a folio 63-64 y que se prorrogó después del 20 de mayo de 2020, conforme oficio visto a folio 67-68.

Respecto de la calidad de aforado, se observa la comunicación suscrita por el Presidente y Secretario de la Junta Directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA (HOCAR-SECCIONAL CÚCUTA), radicada el 25 de junio de 2019 donde se informa al empleador que la comisión de reclamos estará conformada por el actor RAUL AMAYA PALLARES y la señora LEONOR VERA DURÁN, como principales y los señores JAIME SÁNCHEZ y JAVIER PINTO como suplentes; de manera que, el actor es un trabajador aforado conforme el literal d del artículo 406 del C.S.T.

Una vez establecida la modalidad de vinculación, y la calidad de aforado del actor, se procede a revisar si asiste razón al demandante cuando reclama en el escrito inicial que su empleador desconoció la garantía de fuero sindical al suspender su contrato de trabajo desde el 25 de marzo de 2020, al no pedir autorización judicial previa para el cierre temporal de su actividad económica.

Según los hechos aceptados por las partes y demostrados al plenario, el empleador CASINOS Y SERVICIOS DEL CARIBE S.A. – HOTEL BOLÍVAR decidió ejecutar la facultad de suspender el contrato de trabajo de sus empleados desde el 25 de marzo del presente año; figura jurídica consagrada

en el artículo 51 del C.S.T. donde consagran una serie de causales por las cuáles el contrato de trabajo se suspende y el numeral primero es *“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”*, el que se alegó configurado por las condiciones de aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno por la pandemia de COVID-19 que hacía imposible desarrollar la actividad de hospedaje ni restaurante de la empresa.

Ahora bien, y como se identificara por parte de esta Sala de Decisión en decisiones judiciales previas, para casos como el presente donde el determinador de la acción especial de fuero sindical es la decisión de aplicar al señor AMAYA PALLARES la suspensión de su contrato de trabajo por causal de fuerza mayor, no resulta necesario analizar circunstancias de fondo dado que existe disposición legal expresa en el artículo 412 del C.S.T. que reza:

“ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. *<Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.*”

Es decir, que el legislador estimó que no era necesaria la autorización judicial para suspender contratos de trabajo de empleados aforados y ante ello, no es posible por parte del Juez Laboral entrar a calificar dicha decisión; eso se explica en que las causales consagradas en el artículo 51 son objetivas, fundadas principalmente en circunstancias que impiden la ejecución de las obligaciones recíprocas del contrato de trabajo (fuerza mayor, muerte o inhabilitación del empleador, suspensión de actividades autorizada, licencia o permiso temporal, servicio militar, detención preventiva del trabajador o huelga) y todas están llamadas a desaparecer eventualmente, por lo que el contrato se reanuda en las mismas condiciones que quedó.

Esta conclusión ha sido analizada en sede de tutela por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en providencia STL5154 de 2014, indicó que el Tribunal Superior de Medellín en su Sala Laboral no vulneró derechos fundamentales al interpretar que *“obrando la suspensión en la prestación del servicio, debemos acatar la voluntad del legislador que en el primero de los artículos transcritos dispuso que las simples suspensiones del contrato de trabajo, no requerían de la autorización judicial (...) Así que, por disposición legal, como se vio no era necesaria la autorización judicial para la suspensión del contrato o relación que mantiene el actor con la demandada, no presentándose ninguna violación del fuero, porque no se requería de la autorización judicial, como que la imposición de la suspensión podía hacerse de manera directa, como se hizo”*.

En esa medida, no existió por parte de la empresa demandada una afectación a la garantía sindical del demandante RAUL AMAYA PALLARES pues pese a su calidad de aforado como miembro del comité de reclamos del Sindicato HOCAR SECCIONAL CÚCUTA, pues las simples suspensiones no requieren autorización judicial por expresa disposición legal y ante ello, se confirmará la decisión de primera instancia que denegó las pretensiones del actor, pero por las razones aquí expuestas y sin que sea necesario analizar los argumentos del recurso de apelación, dado que estos van encaminados

a derruir la legalidad de la suspensión por fuerza mayor, lo que no es posible analizar bajo el amparo de esta acción especial de fuero sindical.

Ahora bien, esto no significa que por esta vía judicial se convalide la decisión de suspender el contrato de trabajo del actor, pues solo se limita a verificar que con esta decisión no se afecta la garantía de asociación sindical representada en el fuero del comité de reclamos y por ende, no era procedente analizar de fondo la legalidad de la suspensión ni de sus efectos en los salarios y prestaciones legales o convencionales del señor AMAYA PALLARES, como erradamente procedió el *a quo*, por cuanto esta acción especial se limita a prevenir una afectación sobre la actividad sindical.

Finalmente, al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas de segunda instancia a la parte actora, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

5. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 6 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia al demandante. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la demandada.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELEN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDO
Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ELVER NARANJO

Magistrado