



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso:	Fuero Sindical – Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir
Demandante	UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. – UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACION
Demandado	JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ
Radicación	76001310500320210030901
Asunto	Apelación Sentencia
Tema	Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir
Sub Temas	La garantía del derecho a la defensa y del debido proceso, exigen que la empresa fije este procedimiento en su estructura interna para que existan reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, tal como lo afirma la Corte

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de (2023), el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión, se dispone a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver el **recurso de apelación interpuesto** por la **parte demandada** contra la **Sentencia No. 258 del 14 de octubre de 2021**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 161

I.- ANTECEDENTES

Demanda y Contestación

Por conducto de apoderada judicial, la entidad **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN**, promovió demanda Especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL Y PERMISO PARA DESPEDIR** en contra de **JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ**, pretendiendo se disponga el levantamiento de fuero sindical que cobija al señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ, en su calidad de miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical UNIÓN DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA "UNIMOTOR SECCIONAL CALI" y, en consecuencia, que se autorice su despido, por haberse demostrado justas causas para ello.

Como sustento fáctico de las pretensiones, esgrimió que, JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ, se encuentra vinculado con la UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN, desde el 4 de octubre de 2016, por medio de contrato de trabajo a término fijo, para desempeñarse en el cargo de operador (conductor).

Que, dentro de la empresa existe un sindicato de industria debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo, el cual lleva el nombre de UNIÓN DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA "UNIMOTOR SECCIONAL CALI", a la cual pertenece el demandado, desempeñándose en la Comisión Estatutaria de Reclamos, en la que, según información dada por UNIMOTOR, goza de garantía foral el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ.

Que, el demandado incurrió primero en falta grave, consistente en que el 25 de mayo de 2021, le envió mensajes de texto y audios ambos vía WhatsApp al número de celular de la Coordinadora de Gestión Humana Marisol Gross Lenis,

faltándole al respeto haciéndole manifestaciones cargadas de injuria.

Señaló que, el demandado incurrió en una segunda falta grave, en menos de un mes, consistente en que durante las manifestaciones que se presentaron en el paro nacional de 2021, publicó por medio de su perfil de Facebook el 5 de junio de 2021 un mensaje de odio, de irrespeto e injurioso hacía el Gerente General de Unimetro José Guillermo Ramírez Laverde y el director de Metro Cali Oscar Javier Ortiz.

Que, producto de la anterior falta, el 17 de junio de 2021 el señor Vergel fue notificado de la citación a diligencia de descargos para que se presentara a ejercer su derecho de defensa y contradicción el 22 de junio siguiente, a las 9:00 a.m., de manera presencial en las instalaciones de Unimetro S.A., en compañía de dos (2) testigos igualmente sindicalizados, sin embargo, cómo no se contó con la presencia de los testigos no se llevó a cabo la diligencia, por lo cual el 23 de junio de 2021 fue notificado de la reprogramación de la citación a la diligencia de descargos para que se presentara a ejercer su derecho de defensa y contradicción el 24 del mismo mes y año a las 9:00 a.m., de manera presencial en las instalaciones de Unimetro S.A., la cual se llevó a cabo en compañía de dos (2) testigos igualmente sindicalizados.

Que, el 30 de junio de 2021 se le notificó al demandado la decisión de terminación del contrato de trabajo previa la autorización del juez laboral por el fuero sindical, y, el 6 de julio de 2021 el demandado instauró recurso de reposición en subsidio de apelación en contra de la decisión indicada en el hecho anterior, dándose respuesta a cada uno de los anteriores, sin que se modificara la decisión.

Que, la tercera falta cometida por José Luis Vergel fue el 10 de septiembre del 2021, cuando se realizó un bloqueo en la entrada vehicular de la terminal Andrés Sanín, ubicada en la calle 75 por parte de algunos operadores de Unimetro, entre estos el demandado Vergel, el bloqueo inició a las 6:00 a.m. y terminó a las 7:30 a.m.

Acotó que, se citó al demandado a diligencia de descargos para que se presentara el 22 de septiembre del 2021, a las 9:00 a.m., la cual fue reprogramada para el 29 de septiembre del 2021, a las 9:00 a.m., porque no se presentaron sus testigos sindicales, sin embargo, el señor vergel asistió.

Que, el 5 de octubre del 2021, se le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo, previa autorización del juez laboral.

Dijo que, el 22 de septiembre el demandado cometió la cuarta falta y nuevamente en contra de la Jefe de Gestión Humana, Marisol Gross quien le estaba haciendo un proceso disciplinario por la falta 3 (bloqueo en estación Andres Sanin) y el colaborador utilizando los mismos términos de los audios enviados el 25 de mayo del 2021 vía WhatsApp, le faltó nuevamente al respeto, tal como se evidencia en los videos aportados, uno grabado por el mismo vergel y el otro por la cámara de la oficina de Gestión Humana, por lo cual nuevamente se le citó a diligencia de descargos el 11 octubre del 2021 a las 3:00 p.m., pero el demandado no asistió, por lo que se levantó acta de no asistencia. Esgrimió que, el 13 de octubre del 2021, se le envió carta de terminación de contrato previa autorización del juez laboral.

Que, los 4 procesos disciplinarios antes descritos se realizaron de conformidad a lo establecido en el reglamento de trabajo art. 51 y no a lo establecido en el laudo arbitral, pues este último hace referencia al procedimiento disciplinario para la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador, art. 7.

JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS mediante apoderado judicial, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló las excepciones de fondo de: **Prescripción, Buena fe y la Innominada o Genérica.**

La organización sindical **UNION DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA “UNIMOTOR SECCIONAL**

CALI" -, no concurrió al proceso.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali profirió la **Sentencia No. 258 del 14 de octubre de 2021, levantando la garantía de fuero sindical** al señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ; **concediendo el permiso** a la sociedad UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACION, para despedir al trabajador aforado JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ, por existir justa causa conforme al artículo 62 CST y al numeral 23 del artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo, y finalmente **condenando** al demandado en costas.

El A quo sostuvo que, las actuaciones del demandado están encuadradas en las causales de terminación del contrato con justa causa contempladas en el artículo 62 del C.S.T, y en los artículos 39, 44, 46 numeral 23 y 50 del reglamento interno de trabajo.

Que, la falta se materializa en los mensajes enviados a través redes sociales por el demandado a los directivos de la empresa UNIMETRO y a los compañeros de trabajo, lanzando públicamente mensajes injuriosos y denigrantes tanto a sus compañeros como a la empresa, llamando mala paga a la Directora de Recursos Humanos, utilizando como medio de difusión WhatsApp y Facebook, las cuales fueron desconocidas por el trabajador en la diligencia de descargos, sin embargo, los argumentos esgrimidos por el demandado no son de recibo al indicar que los mensajes de WhatsApp fueron enviados por su esposa, dando a entender que el día de los hechos el 25 de mayo de 2021 el demandado dejó olvidado su celular en la casa, el cual fue tomado por aquella y resultó enviando los mensajes, versión que careció de credibilidad. Que, si en dado caso, resultara ser cierto, no se explica porque al darse cuenta de tal suceso, no se dirigió a la empresa a brindar las explicaciones pertinentes.

En cuanto a los audios, manifestó el demandado que, fueron enviados presuntamente por un amigo de su esposa y en la diligencia de contestación

de demanda señaló que era un primo de su esposa, lo que no resultó creíble pues raya en lo absurdo, como también el argumento de que le Hackearon el Facebook.

Que, los mensajes virtuales con contenidos injuriosos y violentos se convierten en una justa causa para desvincular al trabajador.

Que, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1114 de 2021 Rad. 84167 M.P Martin Emilio Beltrán Quintero, manifestó que este tipo de mensajes virtuales agresivos y ofensivos constituyen una justa causa de despido del trabajador, ya sea que se emitan dentro o fuera del servicio, lo que atenta contra la buena fe y lealtad con que se deben ejecutar los contratos laborales

Concluyó afirmado que, se incurrió en las causales invocadas como justas causas para que se termine el contrato de trabajo, además, en la reforma de la demanda, se aportaron videos, los cuales sirvieron para establecer que el demandado realizó señalamientos injuriosos a la señora Marisol Gross, realizando actividades de acoso laboral en las instalaciones de la empresa, manifestando todo lo que estaba escrito en los mensajes de WhatsApp y en los audios que le había remitido, no existiendo duda sobre la conducta del demandado.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión **impugnó el demandado.**

La empresa acogió lo manifestado en el reglamento interno de trabajo, tanto así, que se le hizo una citación al demandado para diligencia de descargos, los rindió y se le concedió el recurso de reposición y apelación, pero se ha insistido que hubo vulneración al debido proceso, pues la Corte dice que la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria, pero si la empresa tiene reglado un procedimiento como tal, lo debe evacuar, lo cual hizo incumpliendo el debido proceso, tanto así que, el procedimiento para la

comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias lo manifiesta en su artículo 51.

Que, en las dos últimas faltas alegadas en la reforma de la demanda, no se agotó el debido proceso como es el llamado a descargos, como se hizo con las dos primeras faltas. Se desconoció lo establecido en las sentencias C-593 de 2014, SU 449 de 2020 y lo contenido en el artículo 7° del Laudo Arbitral

II.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

En el acto, se procede a resolver el **recurso de apelación** interpuesto por **el demandado** contra la **Sentencia No. 258 del 14 de octubre de 2021**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ** y la entidad **UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACION.**, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo; **II)** la labor realizada por el trabajador era de conductor; y, **III)** el señor **JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ**, ostenta la calidad de miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical UNIÓN DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA "UNIMOTOR" SECCIONAL CALI.

Problema Jurídico

Deberá la Sala establecer, si existió la justa causa alegada por la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandado, y si los procesos disciplinarios adelantados por la entidad **UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACION** al trabajador **JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ** se realizaron garantizando el debido proceso.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables al Caso

Del Fuero Sindical

Previamente hemos de recordar que el fuero sindical, desde su génesis, ha tenido especial protección del Estado. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, reguló de manera integral sus aspectos sustanciales, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405; ésta disposición fue objeto de modificación por el artículo 2º del Decreto Legislativo 204 de 1957, señalando que *“se denomina ‘fuero Sindical’ 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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo.”*

El artículo 39 de la Constitución Política dispone que

“Los trabajadores y los 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.

(...)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. (...) (Resalta la Sala).

A su vez, el Art. 406 de la normativa sustancial laboral, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, determina que están amparados por la garantía del fuero sindical¹, *“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”*; igualmente, para *“Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o*

¹ Literal c).

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”.

Las disposiciones que contemplan el fuero sindical, consagran garantías de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece.

La protección del fuero sindical, involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y democrático, se rige entre otros, por los principios de autonomía y dignidad del individuo y del pluralismo y solidaridad.

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el parágrafo 1º del Artículo 40 de la Ley 6º de 1945, y son artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante el Decreto 2158 de 1948 (Código Procesal del trabajo) vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los Artículos 113 y 114, presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo. Posteriormente, se expide el decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C.S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del trabajo (art...3º), posteriormente se expide el Decreto extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957, a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental (Arts. 2, 6, 7, 8, y 9), que actualmente recae en la jurisdicción, tal como se anotó en precedencia.

De esta manera quiere la Sala dejar en claro que el principio central o regla

general siempre ha consistido en la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.

De la Terminación del Vínculo Laboral

Ahora bien, respecto a la terminación del contrato de trabajo, de manera unilateral y con justa causa por parte del empleador, se encuentran enlistadas las causales que la ley autoriza, en el literal a) del artículo 62 del CST.

A su turno, de manera clara, el párrafo único del artículo 62 citado refiere que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*.

La sentencia C- 594 de 1997, de la Corte Constitucional, sentó la necesidad de concreción de los hechos, motivos y causales que debe invocar la parte que termina de manera unilateral el contrato de trabajo, para que se enmarque en la justa causa; y, mediante Sentencia SU-449 de 2020, indicó el proceso que deberá llevar a cabo el empleador para dar por terminado el contrato con justa causa.

Para ello, entre otras cuestiones, determinó lo siguiente:

- Debe **existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento** de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato, es decir, que dicha decisión debe ajustarse al principio de inmediatez. Una vez cometida la falta, **el empleador debe tomar una decisión con prontitud**.
- La causa de terminación del contrato debe **sustentarse** en una de las **justas causas taxativamente** previstas en la ley.

- Debe enviarse **comunicaci3n al trabajador** por la cual se le indiquen, de forma clara y oportuna, las **razones y los motivos** concretos que motivan la terminaci3n del contrato.
- Deben observarse los **procesos previamente establecidos en la convenci3n colectiva, reglamento interno**, laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca alg3n procedimiento para finalizar el v3nculo contractual.
- Debe acreditarse el **cumplimiento de las exigencias espec3ficas de cada causal** de terminaci3n.
- Debe **garantizarse al trabajador el derecho a ser escuchado** o de poder dar su versi3n sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminaci3n.

En igual sentido, el Alto Tribunal Constitucional se1al3 que, este procedimiento debe ser aplicado para todas las causales previstas en el mencionado art3culo 62 del CST, por las cuales el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez que, el trabajador tiene derecho a ejercer su defensa y contradicci3n por m3s que la ocurrencia del hecho sea evidente.

En lo atinente a la tempestividad del despido, la Sala de Casaci3n Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, debe existir un plazo razonable entre la ocurrencia de la causal invocada y el acto de desvinculaci3n. V3ase al respecto la sentencia del 24 de julio de 2013, radicaci3n 41155.

Si bien el debido proceso y el derecho a la defensa se creen del resorte 3nico de la justicia y las autoridades p3blicas o administrativas, la Corte Constitucional ha hecho extensivas estas garant3as a los particulares que por diferentes circunstancias se ven abocados a ser sancionados por otros particulares, como es el caso del trabajador frente al empleador.

Es as3 como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte Constitucional:

“(...) En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no s3lo involucra u obliga a las autoridades p3blicas, en el sentido amplio de este

término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (...)”.

Es claro que, si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido, se le ha de brindar la oportunidad para que ejerza su derecho de defensa y contradicción, refute las pruebas que hay en su contra y para que presenta las propias en su favor.

Conforme a lo anterior, la garantía del derecho de defensa y del debido proceso, exigen que la empresa fije este procedimiento en su estructura interna para que existan reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, tal como lo afirma la Corte en la sentencia en mención:

“(...) En aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (...)”

Es por ello la necesidad de contar con un manual o un reglamento interno de trabajo, del cual tengan conocimiento los trabajadores², en el que se fijen de manera clara y concreta las obligaciones y prohibiciones especiales para el patrono y los trabajadores, la escala de faltas y procedimientos para su

² Numeral 19 art. 108 del CST

comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, como lo regulan los numerales 15 y 16 del artículo 108 del CST.

Cuando un empleador considera tener pruebas que demuestran que un trabajador incurrió en una falta que amerite la aplicación de una sanción disciplinaria o que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin que haya lugar a indemnización por despido injusto, deberá, en cumplimiento del debido proceso y del derecho de defensa, llevar a cabo una diligencia de descargos en la que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse frente a la presunta falta o justa causa regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo y/o en el reglamento interno de trabajo. Así mismo, en la Sentencia C-299 de 1998, la Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 29 de la Constitución Nacional, otorgó al trabajador la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se tome cualquier decisión que pueda dar como consecuencia terminar o no el contrato de trabajo.

Caso Concreto

Revisando el expediente, obra acta de reunión del Comité de Convivencia Laboral de fecha 8 de junio de 2021³, mediante la cual se puso en conocimiento del demandado la queja interpuesta por la trabajadora MARISOL GROSS LENIS en su contra, en la cual indica que:

“...el día 25 de mayo de 2021, por vía WhatsApp se comunicó conmigo el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ a mi número personal y me envió los siguientes mensajes en repetidas ocasiones diciendo “mala paga” “abusivos” “mala paga Marisol y su grupo de trabajo son mala paga” “hasta cuando nos tenemos que aguantar sus excusas (sic) que metro Cali, yo no firme con metro Cali nada, yo firme con UNIMETRO PERO QUE TRISTE QUE USTED DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA SOLO SON ABUSIVOS CON EL TRABAJADOR COMO USTED COBRAR POR VENTANILLA NOSOTROS ESTAMOS AGUANTANDO HAMBRE NUESTROS HIJOS YA NO TIENEN QUE DESAYUNAR GRACIAS A USTED QUE SE ESCUDA EN CUALQUIER COSA PARA NO PAGARLES A SUS TRABAJADORES UN POCO DE MALA PAGAS DEBE LA PRIMA DE DICIEMBRE DEL 2020 QUINCENA DEL 30 DE ABRIL Y NO TENIA NADA QUE VER NADA CON EL PARO PERO SI USTED SE LE SALE UN PEDO HAY TIENE ESCUSAS PARA NO PAGAR SI LE DIJERAN LA VERDA HAY TIENE OTRA

³ Página 70 del Archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

ESCUSA (SIC) QUE TRISTE SEÑORA MARISOL SOS ABUSIVA CON LOS TRABAJADORES- NO ME PUEDO IR POR PROBLEMA DE SALUD POR NO ME RESIVE EN NINGÚN LADO POR QUE ME ATACO UN USUARIO EN UNIDAD DEPORTIVA TENGO UN DEDO DAÑADO GRACIAS A USTEDES QUE ME DESCUENTAN LA SEGURIDAD SOCIAL Y NO ME LA PAGAN ESPERANDO CIRUGÍA" "esto va para los grupos" posteriormente envía una imagen con la siguiente frase "se dieron cuenta que si la clase obrera no trabaja los ricos no sirvan de nada", después envió unos audios: AUDIO 1 "tarde o temprano, vas a pagar por todo estos oyó y te veremos salir como hemos visto salir a un poco, abusivos un poco de abusivos". AUDIO 2 "Sinceramente señora Marisol ya me cansé ya me mame prácticamente con todo respeto pero ya me mame que usted me mame gallo con mi plata que ya me gané usted caliente mi plata que yo ya me gané ya me mame si me va a echar écheme pero lo tiene que hacer bien hecho porque tengo un buen abogado que es César Tamara y usted lo sabe quién es que si lo quiero hacer porque te digo la verdad hágalo que estoy dispuesto a todo llegar a las ultimas (sic) consecuencias con el abogado porque me mande usted me caliente mi plata que sean mala paga para que saque excusas que si usted se le salió un pedo no me pague ya mi mami y que ese señor el señor Guillermo que me trata como cabecilla será más el que piensan en las 500 familiar que tienen Unimetro eso es mentiras solo piensa en su bienestar y no pagarle a sus trabajadores ponernos a trabajar sin sueldo, sin salario, abusivos me mame me canse ya" AUDIO 3 "esto va a rotar en todos los grupos por mala pagas" AUDIO 4 "Abusivos, malas pagas, malas pagas, abusivos, abusivos, mala paga" AUDIO 5 "La única administración del sistema masivo que no les paga a sus trabajadores y calienta la plata y trabaja con la plata de los trabajadores en Bogotá".

En virtud de lo anterior⁴, el 16 de junio de 2021 se citó a descargos al señor José Luis Vergel Chávez, para el 22 del mismo mes y año a las 9:00 a.m., al correo electrónico vergelcjose@unimetro.com.co, por los hechos ocurridos el 25 de mayo de 2021, los que se le relatan allí y, además, se le manifestaron las presuntas faltas cometidas, en virtud del reglamento interno de trabajo y finalmente se le hizo saber que tiene derecho asistir con dos testigos, anexando las correspondientes pruebas⁵, la que en últimas no se realizó, remitiéndose al trabajador disciplinado notificación de la reprogramación a citación para descargos de fecha 23 de junio de 2021, en la cual le indicaron que, por no presentarse los dos testigos sindicales, se procedió a fijar nueva fecha para ejercer su derecho de defensa y contradicción el 24 de junio de 2021 a las 09:00 a.m.⁶, donde rindió descargos el demandando, acompañado

⁴ Página 73 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

⁵ Página 73 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

⁶ Página 79 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

de dos testigos⁷.

Se observa carta de fecha 30 de junio de 2021⁸, a través de la cual UNIMETRO decidió dar por terminada la relación de trabajo con el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVES, al considerar que las faltas cometidas por este fueron catalogadas como graves, indicándole que podía controvertir la decisión mediante recurso de reposición y en subsidio de apelación, lo cual en efecto ocurrió el 6 de julio de 2021, siendo resuelto de manera desfavorable el 9 de julio siguiente⁹, decisión que le fue notificada mediante correo electrónico el 10 de julio de 2021¹⁰, toda vez que, las conductas constituyen justa causa para el despido.

En cuanto a la segunda falta disciplinaria cometida por el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ, obra oficio de fecha junio 5 de 2021 mediante el cual, el señor JOSE GUILLERMO RAMIREZ LAVERDE le reveló a la Coordinadora de Gestión Humana, que solicita la apertura de proceso disciplinario al demandado, toda vez que, éste manifestó en una publicación en Facebook *"...hasta que sea un buen servicio para el pueblo, porque será que a los urbanos los dejan sano"(...)* *"eso pasan cuando abusan de sus trabajadores ORTIZ Y GUILLERMO SON UNAS RATAS"*.¹¹

De igual manera, nuevamente se le realizó citación a descargos, la cual le fue notificada a su correo electrónico el 16 de junio de 2012, siendo reprogramada para el 24 de junio a las 10:00 a.m.¹², a la que asistió el demandado con dos testigos sindicales, según se observa en el acta de descargos de igual fecha, esto por los hechos ocurridos el 5 de junio de 2021, explicando que supuestamente no había sido él la persona que escribió esos mensajes, ya que la cuenta le fue jaqueada.¹³

⁷ Página 87 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

⁸ Página 96 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

⁹ Página 101 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁰ Página 103 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹¹ Página 109 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹² Páginas 114 a 118 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹³ Páginas 119 a 121 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

Se observa carta de fecha 30 de junio de 2021¹⁴, mediante la cual UNIMETRO decidió dar por terminada la relación de trabajo con el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVES, por considerar que las faltas cometidas por este el 5 de junio de 2021, fueron catalogadas como graves, siéndole indicando que podía controvertir la decisión mediante recurso de reposición y en subsidio de apelación, lo cual en efecto ocurrió el 6 de junio de 2021.¹⁵

A los recursos de reposición y apelación se les dio respuesta el 9 de julio de 2021¹⁶, confirmando la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, decisión que le fue notificada a su correo electrónico el día 10 de julio de 2021.¹⁷ El 9 de julio de 2021¹⁸, se le dio respuesta al recurso de apelación por el caso ocurrido el 5 de junio de 2021, confirmando la decisión de terminación del contrato de trabajo, ya que las conductas constituyen justa causa para el despido, siéndole notificada esta mediante correo electrónico de fecha 12 de julio de 2021.¹⁹

Ahora bien, en la reforma a la demanda se indicó que el señor JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ incurrió en más faltas disciplinarias, pues mediante correo electrónico de fecha 10 de septiembre de 2021, el Coordinador de Operaciones Fernando Pineda, le informó a la señora Marisol Gross, que se había realizado un bloqueo de la entrada vehicular de la terminal Andrés Sanín por parte de algunos empleados de UNIMETRO, dentro de los cuales mencionan al aquí demandado, generado cerco de todos los vehículos del sistema que procedían ingresar a la terminal.²⁰

En virtud de lo anterior, el 16 de septiembre de 2021 se le realizó citación a descargos al referido trabajador²¹, para el 22 de septiembre siguiente, la cual

¹⁴ Página 124 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁵ Página 128 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁶ Páginas 129 y 133 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁷ Página 131 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁸ Página 133 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

¹⁹ Página 136 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

²⁰ Página 23 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

²¹ Página 23 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

le fue notificada al correo electrónico del demandado el 16 de septiembre de 2021²², a la cual asistió pero no llevó testigos sindicales²³, razón por la cual el 25 de septiembre de 2021 se fijó nuevamente la fecha para la diligencia de descargos, quedando la misma para el 29 de septiembre de 2021, decisión que le fue notificada mediante correo electrónico al demandado el 25 de septiembre de 2021. A pesar de que el demandado sabía y conocía de la existencia del proceso disciplinario que cursaba en su contra y estando debidamente notificado de la reprogramación de la misma, no acudió a la diligencia de descargos, pues a página 32 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado, del expediente digital, se visualiza acta de no asistencia, sin que medie justificación alguna por su no presencia a la diligencia.

Mediante oficio de 5 de octubre de 2021 le comunican al demandado nuevamente la decisión de terminar el contrato de trabajo, advirtiéndole que se le garantizó el debido proceso pero que no asistió a la diligencia de descargos y tampoco brindó explicación por su no comparecencia, sin embargo, le hicieron saber su derecho a interponer el recurso de reposición y en subsidio de apelación, decisión que le fue notificada vía correo electrónico el mismo día.²⁴

De la otra falta disciplinaria traída a colación en la reforma a la demanda, se observa la notificación a diligencia a descargos de fecha 30 de septiembre de 2021, en la que le indican que debe presentarse el 11 de octubre siguiente en relación a los siguientes hechos:

“...El día 22 de septiembre de 2021, se encontraba citado el señor JOSE LUIS VERGEL. OPERADOR DE APOYO, para proceso disciplinario a las 9:00 am, en la cual se estaba esperando el segundo testigo del sindicato Unimotor, para iniciar el proceso, se evidencia en el video: cuando el señor Vergel, inicia a grabar a la Dra. Marisol Gross Lenis – Coordinadora Senior con su celular personal diciendo lo siguiente: “la estoy grabando, si estoy grabando, yo estoy grabando señora Marisol responda usted como directora de gestión humana que sirve para llenar papeles, firmar sacar excusas como si a mí en la tienda con esas noticias bobas que saca el

²² Página 27 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

²³ Página 28 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

²⁴ Páginas 34 a 38 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

gerente y usted que afirma como si en la tienda me fueran a dar alimentos, como si yo pagara el arriendo con esas excusas bobas, págame ya son tres quincenas, la prima, hasta cuando, usted si es buena para firmar señora Marisol, pero mala para pagar a los trabajadores, pero para joderlos, mandar reportes para todo eso vos sos buena, pero para pagar a los trabajadores sos malísima, diga algo señora Marisol la estoy grabando, esta va para las redes, soy claro esto va para la redes porque la voy a voletear, pague pague ya son tres quincenas ya mis compañeros están en cese de actividades, tiene que tener dos testigos y solo hay un testigo mi compañero Jaime y que va hacer un acta, esto es caído, entonces señora hasta cuando nos va a tener en esta situación, llevo 5 años y supuestamente que Metrocali desde hace 5 años nos vienen pagando como les da la gana, entonces que Metrocali, usted es mala paga abusan de los trabajadores eso es lo que es y aquí la voleteo, señora Marisol, la señora Marisol a mí el señor Trochez me graba yo tampoco lo autorizo yo grabo si a mí me graban yo grabo, yo también tengo derecho a grabar, entonces aquí la voleteo, usted señora Marisol abusa de los trabajadores, tres quincenas, la prima, las dotaciones, es buena para firmar, joder a los trabajadores, mandarle descargos, pero es mala para pagar, para tener a los trabajadores aguantado hambre, esta señora vea, directora de recursos humanos, usted señora es una mala paga".

Esta citación se le envió al demandado por correo electrónico²⁵, sin embargo, igual que en la anterior citación y a pesar de estar notificado, el demandado no concurrió a la diligencia y tampoco justificó su inasistencia, levantándose acta de no comparecencia.

Así las cosas, el 13 de octubre de 2021 se le indicó que se le había brindado la oportunidad de rendir descargos, para garantizarle el debido proceso, sin embargo, nunca adujo los motivos de su inasistencia, y al catalogarse sus faltas como graves, nuevamente le informaron la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, comunicándole que podía interponer los recursos de reposición y en subsidio de apelación, siéndole notificada esta decisión mediante correo electrónico al demandado el mismo 13 de octubre referido²⁶. Se observa entonces que, a pesar que al demandado se le notificaron en debida forma las decisiones de terminación del contrato, contenidas en los oficios de fechas 5 y 13 de octubre de 2021, éste decidió prescindir de los recursos a los cuales tenía derecho, guardando silencio al respecto.

²⁵ Páginas 39 a 43 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

²⁶ Páginas 47 a 51 del archivo No. 10 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

En cuanto al Laudo arbitral, se tiene que, en el artículo 7° el mismo indica: “...a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, en garantía del derecho constitucional fundamental al debido proceso, UNIMETRO S.A., de manera previa para la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador, seguirá el siguiente procedimiento: una vez conocido el hecho o los hechos que constituyen o pueden llegar a constituir falta disciplinaria, UNIMETRO S.A., dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, citará y formulará cargos al trabajador o trabajadores presuntamente responsable de los mismos.”²⁷

Al respecto, revisadas las fechas de los hechos de cada una de las acciones disciplinarias y la citación a descargos de estas, se tiene que, se cumplió a cabalidad con el término indicado en el Laudo Arbitral, y para una mayor ilustración la Sala los extrae así:

<u>Fecha en la que se conocieron los hechos</u>	<u>Fecha límite según el artículo 7° del Laudo Arbitral</u>	<u>Citación a descargos</u>
Queja presentada el 03 de junio de 2021	16 de junio de 2021	16 de junio de 2021
Queja presentada el 05 de junio de 2021	17 de junio de 2021	16 de junio de 2021
Queja presentada el 10 de septiembre de 2021	21 de septiembre de 2021	16 de septiembre de 2021
Queja presentada el 22 de septiembre de 2021	01 de octubre de 2021	30 de septiembre de 2021

En conclusión, se evidencia que el empleador siguió el debido proceso disciplinario que debe cursar contra un trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, se agotaron y tramitaron las etapas correspondientes, con las formalidades propias de que tratan los artículos 6 del Decreto 1373 de 1966, 108 y 115 del CST y las Sentencias T – 605 de 1999, T

²⁷ Página 156 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

- 546 de 2000²⁸, T- 917 de 2006²⁹, T – 632 de 2007, C – 299 de 1998³⁰, C - 593 de 2014, SU-449 de 2020 y C.S.J, Sala Laboral en Sentencia Rdo. 592 (43105) – 14³¹, para dar por terminada la relación laboral por justa causa, y que el aquí demandado tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción en la diligencia de descargos, sin embargo, las motivaciones expuestas no fueron suficientes para explicar las razones por las cuales incurrió en esas faltas, máxime que existe registro documental – fotografías, videos y audios los cuales no fueron desvirtuados dentro del proceso disciplinario que da fe de ello.

En cuanto a los documentos allegados en esta instancia por la parte actora y que persigue se tengan como prueba sobreviniente, la Sala se abstendrá de realizar su estudio, teniendo en cuenta que, únicamente se limitó el análisis de la foliatura respecto a las faltas disciplinarias que fueron motivo de la presente demanda y la reforma de la misma, mas no por hechos posteriores.

En suma por todo lo dicho, se confirmará la sentencia recurrida por encontrarse ajustada a derecho, y se condenará en costas en esta instancia

²⁸ “Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.”

²⁹ Se debe indicar en la comunicación, la posibilidad que el trabajador tiene de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, como la de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

³⁰ El pronunciamiento del empleador debe darse mediante un acto motivado y congruente, con expresión de los hechos precisos que motivan la imposición de la sanción disciplinaria, con límite temporal y espacial de los mismos (indicando día, hora y lugar de su ocurrencia) y con el debido sustento probatorio.

³¹ Sobre la incidencia que pueden tener los descargos en el Proceso Ordinario Laboral, no basta las explicaciones dadas en los descargos para que el trabajador pruebe que la terminación del contrato de trabajo fue injusta, debe presentar al juicio la prueba de sus afirmaciones para contrarrestar las consecuencias de las supuestas omisiones probadas por el empleador.

para lo cual se fijarán en la suma de doscientos mil pesos m/cte. (\$200.000,00), que el demandado deberá cancelar en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

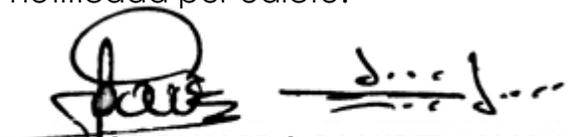
PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia apelada No. 258 del 14 de octubre de 2021**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de **Fuero Sindical “Acción de Levantamiento de Fuero Sindical – Solicitud de Permiso para Despedir”**, adelantado por la **UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. - UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN**, en contra del trabajador **JOSE LUIS VERGEL CHAVEZ**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante. Fíjense las Agencias en Derecho en la suma de doscientos mil pesos m/cte. (\$200.000,00).

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

Esta sentencia será notificada por edicto.


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada