



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 486-23
Radicación No. 23 001 31 05 003 2022 00217 02

Acta 145

Montería, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados **CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**, quien la preside, **MARCO TULIO BORJA PARADAS** y **PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ**, a resolver lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha octubre 27 de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, dentro del proceso especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** promovido por **CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S.** contra **ALEXIS ARMANDO CEBALLOS PADILLA**.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S, presentó demanda de fuero sindical (Levantamiento de fuero) con la finalidad que

se declare que el señor ALEXIS ARMANDO CEBALLOS PADILLA en su condición de trabajador que goza de fuero sindical por pertenecer a la Junta Directiva del mismo, ha incurrido en una causa justa de terminación del contrato de trabajo, de las establecidas en los numerales 4, 5 y 6 del literal A del artículo 62, en concordancia con el numeral 1º del artículo 60 del C.S.T.

Como consecuencia de lo anterior, se levante fuero sindical y se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, sin mediar indemnización alguna, asimismo, se autorice el no pago de salario al trabajador desde el 25 de abril de 2022.

1.2 Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta que el demandado ingresó a laborar para la Sociedad Contactamos Outsourcing S.A.S- el 29 de enero de 2016 a través de contrato de trabajo de obra o labor en el cargo de operador logístico.

- Indica que entre Contactamos Outsourcing e INDEGA existió un contrato de prestación de servicios, en el cual el demandante desarrolla la actividad contratada.

- Expone que en la sociedad INDEGA funciona el sindicato SINTRAGROCOL.

- Aduce que el reglamento interno de trabajo de las sociedades, incluye como causal de despido las conductas contempladas en el artículo 62 del C.S.T, literal a) numerales 4, 5 y 6 en concordancia con el artículo 60 numeral 1-

- Expone que el demandado ha incurrido en la causal anteriormente descrita, al sustraer sin autorización producto de la bodega, lo cual ocurrió el día 1º de abril de 2022.

1.3 El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, mediante auto adiado septiembre 30 de 2022, admitió la demanda, igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 118B del C.P.T y de la S.S. adicionado por el art. 50 de la ley 712 de 2001, se dispuso tener como parte procesal en este juicio a la Organización Sindical denominada SINTRAGROCOL, ordenando notificar a dicha entidad y al demandado, Alexis Armando Ceballos Padilla.

La parte demandada (**ALEXI ARMANDO CEBALLOS PADILLA**) contestó la demanda, manifestando no ser ciertos unos hechos y ser ciertos otros. Aunado a ello, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, como quiera que no existe prueba de que haya incurrido en las causales de terminación del contrato de trabajo, asimismo, que no existe prueba de que él haya cometido alguna falta reglamentaria o incumplido con alguno de sus deberes y obligaciones.

Propuso como excepciones **PRESCRIPCIÓN, VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO ESTABLECIDO EN EL RIT, MALA FE DEL EMPLEADOR y LA GENÉRICA.**

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante sentencia de fecha octubre 27 de 2023, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, declaró que entre la empresa **CONTACTAMOS OUTSORCING** y el demandado **ALEXI ARMANDO CEBALLOS PADILLA**, existió un vínculo laboral vigente a la fecha, y que este último goza de fuero sindical por encontrarse elegido en los cargos de suplente de la junta directiva de **SINTRAGROCOL**.

Asimismo, declaró probados los medios exceptivos de **VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO ESTABLECIDO EN EL RIT, MALA FE DEL EMPLEADOR** y se abstuvo de estudiar la de prescripción y las genéricas propuestas por el demandado.

Igualmente, no accedió a la solicitud de levantamiento de fuero sindical del aforado CEBALLOS PADILLA, en consecuencia, no concedió autorización para el despido solicitado por la parte demandante.

Como fundamento de su decisión, la juez de primera instancia indicó que es claro que las partes no controvierten la existencia de un contrato de trabajo, aduciendo que el demandado laboró para la actora bajo un contrato de obra o labor a partir del 29 de enero de 2016.

Así las cosas, entró a determinar si el demandado estaba amparado por la garantía de fuero sindical, haciendo un estudio de las pruebas documentales allegadas al proceso, y señalando que efectivamente el señor Ceballos Padilla se encontraba amparado por dicha garantía, dado que fue elegido dentro de los cargos suplentes de la Junta Directiva del SINDICATO – SINTRAAGROCOL.

Seguidamente, luego de estudiar las pruebas obrantes en el plenario, estimó que, en el sub lite, se produjo una suspensión del contrato mas no un despido, señalando que no se encuentra en el presente asunto evidencia alguna de las causales consagradas en la ley sustantiva laboral, fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución o decisión final, brilla por su ausencia el resto de las causales enlistadas en la ley.

Asimismo, señaló que, la empresa demandante no ha definido la investigación disciplinaria, puesto que, conforme a las normas del reglamento único de trabajo, específicamente, del artículo 92 en concordancia con el 94, Contactamos tenía 15 días para tomar una decisión al respecto y no lo hizo, vulnerando así el debido proceso al demandado.

II. RECURSO DE APELACIÓN.

2.1. El apoderado judicial de la **parte demandante** interpuso

recurso de apelación contra la anterior decisión, esbozando que, para denegar lo pretendido la A-quo aduce que la sociedad demandante no cumplió adecuadamente lo determinado en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S., puesto que el Reglamento limita el tiempo para tomar una decisión, empero, quedó claro dentro del proceso que la empresa empleadora no ha tomado una decisión disciplinaria, ya que quien tomó la decisión de que el trabajador no ingresara a la compañía INDEGA fue la contratante INDEGA y no Contactamos Outsourcing, es decir, que Contactamos, no ha tomado ninguna medida. Precisamente se recurre ante la administración de justicia, pues, el permiso para la terminación contractual, sería la conclusión del proceso disciplinario.

Asimismo, indicó que un proceso de levantamiento de fuero tiene una duración de varios días, y el reglamento establece 15 días que son imposibles para poder realizar el levantamiento de fuero. Así entonces, la A-quo toma unos tiempos indebidamente, el trabajador nunca ha sido suspendido.

Por otro lado, señaló que el trabajador no ha ingresado a la sede INDEGA, como ya lo dijo, por decisión de INDEGA, pero no por decisión de Contactamos. Insistiendo en que, respecto al cumplimiento del RIT en cuanto a la toma de decisión, es evidente que en el caso que nos ocupa, no es posible tomar una determinación mientras que el Juzgado al que se recurre, determina si se puede hacer o no. Igualmente, indicó que la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING, en momento alguno violó derechos del trabajador y está cumpliendo y ha cumplido con lo previsto en la ley.

Por último, sobre la comisión o no del hecho por parte del trabajador, no fue tratado debidamente en las consideraciones, las citadas por la A-quo son contrarias a la realidad probatoria, y con el reglamento interno de trabajo, solicitando se haga estudio minucioso de la realidad expuesta en el proceso y acceda a los dispuesto por esta parte.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

3.1. Del recurso de apelación

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66-A del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración, a menos que se traten de derechos laborales mínimos irrenunciables de la parte actora.

3.2. Del problema jurídico

El problema jurídico en esta instancia gira en torno a determinar:

i) Si efectivamente si se le respeto el debido proceso al demandado, y se agotaron todas y cada una de las etapas del proceso disciplinario contenido en el Reglamento Interno de Trabajo.

3.3. Aspectos que no son objeto de censura.

En el plenario no es objeto de discusión y se mantiene incólume de la sentencia de primera instancia, i) que el demandado CEBALLOS PADILLA presta sus servicios a la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING, mediante un contrato de obra o laboral. ii) asimismo, que el demandado se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical por ser miembro de la junta directiva del sindicato SINTRAGROCOL, organización de primer grado y de base, con personería jurídica mediante resolución emitida por el Ministerio del Trabajo, con registro actualmente vigente.

Pues bien, el punto neurálgico de la contienda se centra en

determinar si el demandado incurrió en una causal justificativa de despido y, por ende, haya lugar al levantamiento del fuero sindical.

3.4. Del fuero sindical y el levantamiento del mismo.

Comenzamos señalando que el **fuero sindical**, es aquella garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, salvo que medie una justa causa de despido, que se encuentra previamente calificada por el Juez del Trabajo. Garantía que ha sido definida en innumerables sentencias de la Corte Constitucional, entre ellas, la sentencia T-057 de 2016, la cual establece:

“Se ha indicado que el artículo 39 de la Constitución Política establece el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión, por lo que se trata de proteger al mismo sindicato antes que a sus miembros.”[\[106\]](#)

2.6.2. *Igualmente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación, la cual consiste en garantizar a algunos trabajadores que no sean despedidos, que sus condiciones laborales no sean desmejoradas, no ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin justa causa que haya sido calificada con anterioridad por el juez de trabajo.”*[\[107\]](#) Al respecto, esta Corporación ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos.[\[108\]](#)

Ahora bien, conforme lo establece el artículo 133 del C.P. del T y de la S.S., el empleador podrá solicitar que el juez mediante sentencia judicial otorgue el permiso para despedir al trabajador amparado con la garantía foral establecida en el artículo 39 de la Constitución Política, ello previa verificación de una justa causa de despido. Entendiendo la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional que la finalidad de dicha acción no es otra que, **“(1) verificar la ocurrencia de la causa que**

alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad”

3.5 Del agotamiento del proceso disciplinario y la vulneración del debido proceso.

Sobre este punto partimos por señalar que en el expediente digital reposa el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S, el cual en su artículo 88 claramente señala:

“ARTÍCULO 88. *Las etapas del proceso disciplinario son:*

- 1. Investigación Preliminar*
- 2. Formalización de la Conducta mediante el Formato único de reporte disciplinario*
- 3. Citación y Audiencia de cargos y descargos*
- 4. Decisión*
- 5. Recurso de Súplica.”*

En ese orden de ideas, en el plenario no se encuentra acreditado que se haya proferido una decisión dentro del proceso disciplinario adelantado en contra del señor Ceballos Padilla, muy a pesar que el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo, dispone:

“ARTÍCULO 92. *Una vez celebrada el Acta de Cargos y Descargos, la empresa tendrá hasta quince (15) días hábiles para notificar y aplicar la sanción correspondiente. En cualquier momento, si el término es superado y la empresa no ha tomado una decisión, se entenderá que el proceso disciplinario fue Archivado; si la empresa alega dentro del término correspondiente, la decisión tomada y justifica las razones (caso fortuito o fuerza mayor) por el cual no ha podido ejecutar la decisión, se contará con cinco (5) días hábiles más, vencido el término inicial, para ejecutar e imponer la Sanción notificada. En el evento en que sobrepase este tiempo, se entenderá como archivado el proceso disciplinario.”*

Por su parte, el artículo 94 del referido Reglamento Interno de Trabajo, aduce:

“ARTÍCULO 94. *El proceso disciplinario se entenderá finalizado cuando se le ha notificado al trabajador la decisión de la falta, siendo este llamado de atención por escrito, archivo del proceso, suspensión*

disciplinaria o retiro por justa causa (como consecuencia legal de una falta grave mas no como Sanción Disciplinaria). También se entenderá finalizado el proceso disciplinario en el evento descrito en el artículo 86 con respecto al plazo de notificación de las sanciones disciplinarias”.

Pues bien, de las normas transcritas se logra extraer que el proceso disciplinario no puede extenderse más allá de 20 días después de realizada el acta de cargos y descargos, asimismo, que éste se entenderá finalizado con la notificación al trabajador de la decisión, no obstante a lo anterior, en el sub examine, la respuesta al cuestionario de descargos fue enviada a la empresa el día 25 de abril de 2022 y hasta la fecha no se ha tomado decisión alguna, dado que, no se le ha notificado la misma al actor.

Así entonces, claramente al no haberse tomado una decisión, se está omitiendo la posibilidad de que el señor Ceballo Padilla hubiese podido interponer el recurso de súplica de que trata el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, por ende, se le está vulnerando el debido proceso, al punto que, de levantarse el fuero no tendría razón de ser el recurso de súplica consignado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandante.

Visto lo anterior, surge diáfano que la empresa demandante vulneró el debido proceso del demandado, al no agotar el procedimiento disciplinario contenido en el Reglamento Interno de Trabajo, razón suficiente para no acceder a las pretensiones invocadas en el libelo inicial.

Conforme a lo expuesto, resulta pertinente confirmar la sentencia apelada, dado que, con ello se dan al traste los demás puntos objeto de censura en este asunto.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL,**

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha octubre 27 de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, dentro del proceso especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** promovido por **CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S** contra **ALEXIS ARMANDO CEBALLOS PADILLA**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado