

Magistrado Ponente: CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS

Número de Radicación: 13001-31-05-004-2018-00010-01

Tipo de decisión: Revoca sentencia.

Fecha de la decisión: 15 de septiembre de 2020.

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario Laboral

DESPIDO INJUSTO /Acreditación.

FUERO CIRCUNSTANCIAL/ Para que se de esta figura, se necesita la presentación del pliego de peticiones y el despido de los trabajadores sin justa causa.

FUENTE FORMAL/ Artículos 34, 45, 62, 63 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 53 Constitución Política y artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

FUENTE JURISPRUDENCIAL/Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de radicación SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016, CSJ SL, 30 de sep. 2015, rad. 45016, Sentencia SL-140662016 (45671), 10/31/16 y Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL107-2019 de fecha 30 de enero de 2019.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR SALA SEGUNDA DE
DECISION SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS F. GARCIA SALAS

RADICACIÓN: 13001-31-05-004-2018-00010-01
DEMANDANTE: EUCLIDES CONTRERAS TORRES
DEMANDADO: HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S
PROCESO: ORDINARIO LABORAL

En Cartagena a los quince (15) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, para resolver la apelación, dentro del proceso ordinario laboral, instaurado por **EUCLIDES CONTRERAS TORRES** contra la entidad **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S.**, con radicación única **13001-31-05-004-2018-00010-01**, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Mediante auto de fecha treinta (30) de julio de la anualidad que discurre, siendo notificado mediante Estado No 98 del treinta y uno (31) de julio del presente año, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado, procediendo los apoderados de las partes a descorrer el traslado.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES

1.1 Pretensiones: Solicita el demandante que se ordene su reintegro por gozar de fuero circunstancial y en consecuencia de ello se condene a la demandada a pagarle los salarios dejados de percibir desde su despido hasta cuando se produzca su reintegro, prestaciones legales tales como primas de servicios, cesantías, intereses de cesantías, aporte a pensión, salud, riesgos laborales; agencias en derecho, indexación, ultra y extra petita.

1.2 Hechos: El demandante fundó sus pretensiones en los siguientes hechos, siendo los más relevantes que el actor laboró para la demandada desde el 17 de noviembre de 2010 mediante contrato a término fijo en el cargo de piscinero, que el día 1 de junio de 2015 le fue modificado el contrato a término indefinido, que el sindicato "HOCAR" en uso de sus derechos constitucionales presentaron pliego de peticiones para mejorar sus condiciones de vida el día 5 de mayo de 2017; que la empresa inició las reuniones producto de la presentación del pliego de peticiones el día 8 de mayo de 2017, que el día 27 de mayo de 2017 se terminó la primera etapa de arreglo y se acordó una prórroga para continuar con las



negociaciones colectivas, que el día 2 de junio de 2017, se terminaron las negociaciones colectivas y no hubo acuerdo entre las partes, que los trabajadores del Hotel Decameron Barú se sentían discriminados frente a los que trabaja, en la sede de Bocagrande, que el día 7 de junio los empleados realizaron una protesta pacífica y que el actor estaba afiliado al sindicato HOCAR, que el subgerente del Hotel Edwin Martínez insulto y maltrato a los trabajadores y les decían que actuaban como delincuentes y el actor fue el único llamado a descargos, el cual se llevó a cabo el día 14 de junio de 2017, que el día 16 de junio de 2017 por haberse defendido de los insultos del señor Edwin Martínez, alegando una justa causa de despido, que el día 24 de agosto de 2017 se escribe Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020 y el día 29 de agosto de 2017 se deposita ante el Ministerio del Trabajo la Convención Colectiva de Trabajo, que el último salario devengado por el actor fue la suma de \$948.132 como salario básico y en total la suma de \$1.257.284.

1.3 Contestación de la demanda.

Mediante auto de fecha veintitrés (23) de febrero de 2018 (Fl.111) se admitió la demanda y se ordenó notificar y correr traslado a la demandada, quien contestó:

HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S (FLS. 126 a 158)

Por intermedio de apoderado judicial manifestó que el hecho 10 no le consta; que no son ciertos los hechos 1, 2, 3, 5, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25; y que son ciertos los hechos 4, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 21, 22, 28. Rechazó todas y cada una de las declaraciones y condenas de la demanda, y se opuso a sus declaratorias y reconocimiento. Propuso las **EXCEPCIONES DE MÉRITO DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR AL DEMANDANTE Y CAUSA PARA PEDIR, COBRO DE LO NO DEBIDO, JUSTEZA DE LA TERMINACION DEL CONTRATO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACION Y GENERICA.**

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena mediante sentencia de fecha 5 de septiembre de 2019, resolvió: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, y se absuelve a la demandada HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S. de las pretensiones de demanda y condenó en costas a la parte demandante y fijan como agencias en derecho (1) SMLMV.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo fundamentó su decisión, al considerar que se niegan las pretensiones de la demanda y declara probada la excepción de inexistencia de la obligación. En cuanto a la existencia del despido justificado ya que los testigos traídos al sublite por la parte demandante no son testigos presenciales de los hechos y no pueden dar certeza de lo manifestado por la parte demandante y así mismo consideró, que no existía conflicto colectivo al momento del despido del actor, y que la manifestación de las partes de la existencia de fuero circunstancial no ata a la decisión judicial, puesto que la decisión judicial está atada a los hechos formulados, y la aplicación de la norma aplicable, ya que la convención colectiva es el acuerdo escrito producido dentro de un ejercicio de negociación colectiva. Y como tal se extendió,



con el acta final de acuerdo. El acta de terminación de conflicto se da el 9 de junio de 2017 y la terminación del contrato se dio en fecha 16 de junio de 2017, a esa fecha no existía conflicto colectivo, y conforme a ello había cesado la garantía del fuero circunstancial.

3. ALCANCE DE LA APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, presenta recurso de apelación arguyendo que el actor fue despedido sin justa causa, ya que hay dos declaraciones de la parte demandante y la de la parte dominante que es el empleador, quien actúa en este caso como juez y parte, ya que la directora de recursos humanos es la que firma la carta de despido y quien sirve de testigo de la demandada dentro del presente asunto respecto al despido con justa causa teniendo en cuenta las faltas cometidas por el actor. En cuanto al fuero circunstancia el apoderado de la parte demandante manifiesta que a la fecha de terminación del contrato del actor seguían las negociaciones entre el sindicato y la empresa, razón por la cual el actor gozaba de fuero circunstancial y tiene derecho al reintegro deprecado.

4. PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica en sub examine se centra en determinar por parte del recurso de apelación de la parte demandante si el actor fue despedido sin justa causa o no y si el actor esta cobijado por el fuero circunstancial.

5. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA:

Estimamos aplicables:

- Artículos 34, 45, 62, 63 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Artículo 53 Constitución Política.
- Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

Subreglas:

- **Principio de Consonancia:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de radicación SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, M. P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- **Carga probatoria en materia de despidos:** Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.
- **FUERO CIRCUNSTANCIAL: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL,** Radicación nº 44801 - SL6200-2014, de fecha 12 de marzo de 2014, Magistrado Ponente CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.
- **FUERO CIRCUNSTANCIAL COBIJA A LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIE AL SINDICATO EM FECHA POSTERIOR A LA PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES:** CSJ SL, 30 de sep. 2015, rad. 45016, M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, reitera posición de la sentencia del 10 de julio de 2012, No. 39453.
- **FUERO CIRCUNSTANCIAL:** Sentencia SL-140662016 (45671), 10/31/16.



- **CONCEPTO DE MORAL:** Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL107-2019 de fecha 30 de enero de 2019, M.P. Jimena Godoy Fajardo.

6. FUNDAMENTOS FACTICOS:

Está probado que entre el demandante y la demandada HOTELES DE CAMERON S.A.S., el día 20 de noviembre de 2011 se celebró contrato de trabajo a término fijo por un lapso de 3 meses, para ejercer el cargo de pintor, el cual modifico el día 20 de diciembre de 2011, cuando se ascendió al actor al cargo de piscinero y se terminó el día 19 de mayo de 2013 por renuncia del actor, la cual le fue aceptada el 20 de mayo de 2013 (fls 190 a 193).

A folio 179 figura contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 16 de julio de 2013 suscrito por el actor y la demandada, para desempeñar el demandante el cargo de piscinero, devengando un salario de \$700.000 mensuales, por un lapso de 4 meses, el cual se prorrogó hasta el día 15 de noviembre de 2014 (fl 179 a 186).

A folio 159 figura contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 16 de diciembre de 2014 suscrito por el actor y la demandada, para desempeñar el demandante el cargo de piscinero, devengando un salario de \$728.000 mensuales, por un lapso de 4 meses, el cual se prorrogó hasta el día 30 de mayo de 2015 (fl 159 a 163). Además de lo anterior mediante clausula modificatoria al contrato de trabajo firmada el día 30 de mayo de 2015, se modificó el contrato a termino indefinido a partir del 1 de junio de 2015 hasta el día 16 de junio de 2017. (fl 67)

A folio 85 figura certificado del Sindicato "HOCAR" seccional Cartagena de fecha 30 de noviembre de 2017, en la cual se advierte que el actor figura como afiliado del sindicato para la fecha de su despido el día 16 de junio de 2017.

A folios 23 a 26 reposa certificado emanado del Ministerio del Trabajo de fecha 4 de agosto de 2017, en la que se relaciona la subdirectiva seccional Cartagena de "HOCAR" organización sindical de primer grado y de industria, advirtiendo que la última Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Cartagena, fue depositada mediante constancia de depósito el día 16 de febrero de 2012 y aparece como presidente el señor HELMUTH MARTINEZ TAMARA.

A folios 27 a 39 reposa pliego de peticiones presentado a la demandada HOTEL ROYAL DECAMERON BARU el día 03 de mayo de 2017, tal como consta del Acta de inicio de la etapa de arreglo directo entre Hoteles DECAMERON COLOMBIA S.A.S. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DISTRIBUCIONES Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMAS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA (HOCAR) – SECCIONAL DE CARTAGENA de fecha 8 de mayo de 2017(fl 41 a 43), de fecha 27 de mayo de 2017 (fl 45 a 48), de fecha 2 de junio de 2017 (fl 52 a 53), de fecha 9 de junio de 2017 (fl 55 a 65).



A folio 86 a 102 reposa depósito de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre HOTELES DECAMERON COPLOMBIA SA.S. HOTEL DECAMERON BARU, y la organización SINDICAL HOCAR – SECCIONAL CARTAGENA, cuya vigencia es de 3 años 2017- 2020, de fecha 29 de agosto de 2017.

A folio 67 reposa misiva de fecha 16 de junio de 2017, dirigida al actor donde la demandada le da por terminado el contrato de trabajo a partir de esa misma fecha, expresando lo siguiente:

"(...)

Barú, 16 de junio de 2017

Señor
Euclides Contreras
Ciudad

Respetado señor Euclides,

Por medio de la presente, le informamos que la Compañía decidió dar por terminado su contrato con justa causa a partir del día de hoy con fundamento en los siguientes hechos:

Es su deber con la Compañía tratar a sus compañeros de trabajo y todo el personal del hotel, dentro de normas de cordialidad y respeto, las cuales deben primar sobre cualquier circunstancia que se presente durante su turno de trabajo.

No obstante, lo anterior, encontramos completamente injustificado que el pasado 9 de junio, siendo aproximadamente las 11:00 am, usted haya tenido un trato totalmente descortés con el señor Edwin Martínez (subgerente del hotel) y la señora María Claudia Pereira (jefe de recursos humanos), ya que en tono fuerte se dirigió a ellos, reclamando alterada e irrespetuosamente, y aun dando manotazos. Lo anterior, encontrándose dentro de las instalaciones de la Compañía y durante su turno de trabajo.

En diligencia de descargos rendida el pasado 14 de junio, usted indicó que estos hechos son falsos, y aunque reconoce haber alzado la voz, indica lo hizo en forma general. Sin embargo, de acuerdo a investigación surtida, fue posible comprobar que efectivamente Usted sí se dirigió a dos de sus superiores en forma adecuada, alzando la voz, con gritos e insultos, usando las palabras inapropiadas y groserías.

Adicionalmente, de acuerdo a los testimonios recogidos se comprueba que además Usted intentó provocar al señor Edwin Martínez con gestos utilizando frases retadoras para continuar "en otros términos" tal discusión. Adicionalmente, cuando estaba en tal situación, Usted también incito a sus compañeros a la indisciplina.

Sea la oportunidad de indicarle que la Compañía no acepta ni encuentra justificables las explicaciones que usted dio en su diligencia de descargos, pues no existe una razón válida para que usted hubiera decidido dirigirse de esta forma a compañeros, que además representan autoridad frente a Usted, mas cuando era consciente que se encontraba dentro de las instalaciones de la Compañía y en presencia de otros trabajadores y huéspedes, lo cual agrava aún más la situación ya que la imagen de la compañía se vio afectada frente a los huéspedes.

La conducta antes descrita denota su falta de respeto para con los demás trabajadores y para con la empresa, conducta que de ninguna manera podemos permitir en nuestra compañía, pues atentan contra la moral, buenas costumbres y los principios de respeto que deben primar en la organización y en todos los círculos de nuestra sociedad.

La conducta descrita constituye una falta grave a sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, y dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa por parte de la Compañía.

Finalmente, respecto al accidente laboral reportado el día 11 de junio del presente año, la empresa no encuentra justificación alguna en que Usted no haya hecho uso de los elementos de protección que la compañía le entrega para poder prever situaciones como las que ocurrieron (que le salpique químico en los ojos). Lo anterior, ya que usted frente



a la Jefe de Recursos Humanos aseguró no tener gafas de protección al momento en que estaba lavando el pulsar y ocurrió el accidente.

Sea pertinente indicar que lo indicado en el párrafo anterior, va en contravía de las obligaciones especiales del trabajador indicado en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo numerales 7 y 8.

La próxima semana debe acercarse a la oficina de talento humano para que le hagan entrega de su liquidación final y documentos de retiro.

María Claudia Pereira
Jefe de Recursos Humanos
Hoteles Decameron Colombia S.A.S"

A folios 168 a 170 reposa acta de descargas del señor **EUCLIDES CONTRERAS TORRES**, donde quedó registrado lo siguiente:

"(...)

2. ¿Cuál es su cargo actual?

R/. Piscinero

3. ¿Indique cuál era el turno de trabajo el viernes 9 de junio de 2017?

R/. mi turno laboral era de 7:00 A.M a 3:00 P.M

4. ¿En qué lugar del hotel Usted debía prestar labores ese día?

R/. En la piscina 4 pero estaba fuera de servicio ese día, y me tocaba estar en el Eurasia. 5. ¿Explique por qué motivo Usted se presentó en el lobby del hotel?

R/ El motivo fue la reacción de los turistas que decían que nosotros los empleados los íbamos a atacar a piedras que fue lo que dijo la administrativa del hotel. Hay unos videos donde los turistas dicen que el gerente les informo en una ruta en la noche que los empleados le iban a quitar la luz, el agua y que los iban a atacar con bombas.

6. ¿Estando usted en el lobby, alzó la voz y tuvo trato grosero con el señor Edwin Martínez (subgerente del hotel), por qué motivo ocurrió esta situación?

R/ No le hable a él hable en general.

7. ¿Tratando de calmar los ánimos se acercó la señora María Claudia Pereira (jefe de recursos humanos del hotel), sin embargo, Usted nuevamente alzo la voz y tuvo trato grosero con ella? ¿Qué tiene que decir al respecto?

R/ Lo único que le dije fue que no tenia nada que hablar con ella.

8. ¿Entiende usted que se encuentra en la obligación de tratar a sus compañeros de trabajo de manera respetuosa, más aún cuando ellos representan autoridad?

R/ Claro.

9. ¿Entiende que las situaciones que mencionaron comprometen el ambiente de trabajo, y pueden generar una imagen negativa, afectando las relaciones laborales?

R/. Si

10. Los momentos ya comentados fueron evidenciados por huéspedes, quienes se acercaron más cuando escucharon voces fuertes. Entiende que esto afecta la imagen de la compañía?

R/. Claro

11. ¿Entiende usted que la conducta antes descrita constituye una falta a sus obligaciones contractuales?

R/Si

12. ¿Tiene algo más que decir o aclarar frente a los hechos objeto de investigación?

R/ Decirle que yo no soy terrorista conforme dijo el huésped.

Las respuestas a las preguntas y explicaciones anteriores, serán analizadas por la persona competente, con el fin de determinar si hay o no lugar a la imposición de algún



tipo de sanción, de conformidad con lo establecido en el Artículo 115 el C.S.T., o si hay lugar a la terminación unilateral del contrato con el empleador con justa causa...”

TESTIMONIALES E INTERROGATORIO DE PARTE

En grabación de audiencia de trámite y juzgamiento se practicó interrogatorio de parte al representante legal de la demandada y al actor. De igual manera se recibieron las declaraciones de los señores **MARINEL PACHECO ZUÑIGA, LUIS CASTRO DIAZ, MARIA PEREIRA BARBOZA Y EDWIN MARTINEZ PACHECO.**

7. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte¹.

DESPIDO INJUSTO

El reparo que el apoderado judicial de la parte demandante manifiesta que el actor fue despedido sin justa causa, ya que hay dos declaraciones de la parte demandante y la de la parte dominante que es el empleador, quien actúa en este caso como juez y parte, ya que la directora de recursos humanos es la que firma la carta de despido y quien sirve de testigo de la demandada dentro del presente asunto respecto al despido con justa causa teniendo en cuenta las faltas cometidas por el actor.

Pues bien, en el plenario es un asunto pacífico que las partes celebraron un contrato el día 20 de noviembre de 2011 a término fijo por un lapso de 3 meses, para ejercer el cargo de pintor, el cual modificó el día 20 de diciembre de 2011, cuando se ascendió al actor al cargo de piscinero y se terminó el día 19 de mayo de 2013 por renuncia del actor, la cual le fue aceptada el 20 de mayo de 2013 (fls 190 a 193); que celebraron un segundo contrato a término fijo inferior a un año a partir del 16 de julio de 2013 suscrito por el actor y la demandada, para desempeñar el demandante el cargo de piscinero, devengando un salario de \$700.000 mensuales, por un lapso de 4 meses, el cual se prorrogó hasta el día 15 de noviembre de 2014 (fl 179 a 186). Que firmó un tercer contrato a término fijo inferior a un año a partir del 16 de diciembre de 2014 suscrito por el actor y la demandada, para desempeñar el demandante el cargo de piscinero, devengando un salario de \$728.000 mensuales, por un lapso de 4 meses, el cual se prorrogó hasta el día 30 de mayo de 2015 (fl 159 a 163). Además de lo anterior mediante cláusula modificatoria al contrato de trabajo firmada el día 30 de mayo de 2015, se modificó el contrato a término indefinido a partir del 1 de junio de 2015 hasta el día 16 de junio de 2017. (fl 67)

Respecto a la acreditación del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiteradamente ha sostenido, verbi gratia, en sentencia de radicación No. 48351 de fecha 17 de agosto de 2016, con M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA, que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción,

¹ Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.



le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento en el que comunicó su decisión.

Así las cosas, se constata en el sub lite que mediante misiva de fecha 16 de junio de 2017, la demandada, dio por terminado el contrato de trabajo debido a que el actor cometió faltas graves a sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, lo que da lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte de la demandada.

Sea lo primero advertir que, la justificación del despido conlleva la prueba de que los hechos invocados para tal efecto realmente se dieron, y que hubo relación de causalidad entre éstos y la determinación del empleador, es decir la oportunidad o inmediatez, pues, debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya aludidas como causales de un despido que, en verdad, tiene motivación distinta.

Pues bien, al proceso comparecieron como testigos los señores **MARINEL PACHECO ZUÑIGA, LUIS CASTRO DIAZ, MARIA PEREIRA BARBOZA Y EDWIN MARTINEZ PACHECO**; los señores **MARINEL PACHECO ZUÑIGA, LUIS CASTRO DIAZ** no presenciaron los hechos ocurridos entre el actor y el señor Edwin Martínez y la señora María Claudia Pereira Barboza Orozco.

Por su parte el señor Edwin Martínez Subgerente rinde su testimonio manifestando que el día 9 de junio de 2017, estaba ejerciendo la representación de la gerencia y estaba realizando una evacuación a 800 huéspedes a la ciudad de Cartagena, orden directa de presidencia de la compañía, que estaba ubicado en el lobby del hotel y notó que venía el señor Euclides Contreras hacia él y se acercó y lo notó airado con una conducta agresiva y diciéndole de forma grosera porque le decía a los clientes que se fueran del hotel porque ellos eran unos delincuentes y le pidió que se calmara de forma energética, cuando sintió que lo iba a agredir se interpuso la jefe de recursos humanos María Claudia entre ellos e intento calmarlo y que respetara y grito a la doctora María Claudia la cual lo bajo al restaurante principal del lobby y se generaron otros sucesos los cuales no observo, solo escucho unos gritos. Cuando fue abordado por el actor lo hizo solo sin compañía de otro trabajador. Escucho decir claramente al actor a la doctora María Claudia "usted aquí no se mete" "hijueputa" "carajo" "porque mierda"

La señora María Claudia Pereira Barboza Jefe de Recursos Humanos, manifestó que el día 9 de junio de 2017, había una situación que estaban en negociaciones por un pliego de peticiones y el día 8 de junio de 2017, los empleados hicieron un cese de actividades, al día siguiente por orden de Presidencia se ordenó evacuar a todos los huéspedes; observo que el actor se acercó al señor Edwin Martínez y les gritaba "hijueputa" "malparido" y le reclamaba porque le habían dicho a los huéspedes que eran unos delincuentes y manoteándolo de forma agresiva y ella para calmarlo se metió en medio de los dos y como Jefa de Recursos Humanos le estaba dándole una orden para que volviera a sus funciones y el no



acato la orden y siguió gritando y lo bajo al área del restaurante y siguió gritando que el subgerente les grito que eran delincuentes y que se iban a quedar sin trabajo.

Bajo esta óptica, resulta ostensible que si bien el actor admite que alzó la voz lo hizo de forma general, lo anterior quedó asentado en el acta de descargos así:

6. *¿Estando usted en el lobby, alzó la voz y tuvo trato grosero con el señor Edwin Martínez (subgerente del hotel), por qué motivo ocurrió esta situación?*

R/ No le hable a él hable en general.

7. *¿Tratando de calmar los ánimos se acercó la señora María Claudia Pereira (jefe de recursos humanos del hotel), sin embargo, Usted nuevamente alzo la voz y tuvo trato grosero con ella? ¿Qué tiene que decir al respecto?*

R/ Lo único que le dije fue que no tenía nada que hablar con ella.

Entonces el actor según lo establecido anteriormente no confiesa haber faltado al respeto a sus jefes inmediatos, sino que habló de forma general y a la Jefe de Recursos Humanos le dijo que no tenía nada que hablar con ella.

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4547-2018, Radicación n.º 70847, de fecha 10 de octubre de 2018, Magistrada ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, manifestó que no basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.

Considera esta Sala del estudio de los testimonios antes reseñados y el acta de descargos del actor que el presente asunto no se encuentra constituida ninguna falta grave teniendo en cuenta que no está demostrado que el actor se dirigiera al subgerente del Hotel y a la Jefe de Recursos Humanos directamente con palabras airadas porque no hay un testigo presencial directo que establezca que el actor le salió con improperios o le haya alzado la voz, puesto que la testigo que presencié supuestamente el hecho es la misma Jefe de Recursos Humanos quien firmo la carta de terminación del actor, razones estas por las cuales no se encuentra demostrada la justa causa de despido por parte de la demandada, puesto que en carta de terminación se establece que el actor incurrió en faltas graves a sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, enmarcando la terminación en los numerales 7 y 8 de artículo 58 del CST. De la misiva observa esta Colegiatura que la carta de despido dentro del presente asunto es una carta genérica que no concreto los hechos y palabras groseras, pues, se debió establecer cuales fueron las palabras groseras que utilizó el trabajador con sus superiores, puesto que no se puede dejar abierta la conducta del empleado para que después los testigos puedan complementar y amañar a su acomodo los hechos ocurridos.

Por otro lado, tenemos que el numeral 4 del artículo 58 del C.S.T., establece: “(...) 4ª) *Guardar la moral en las relaciones con sus superiores y*



compañeros...". La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL107-2019 de fecha 30 de enero de 2019, M.P. Jimena Godoy Fajardo estableció: "(...) Así mismo, resulta del caso destacar que la concepción laica del concepto de moral se enmarca dentro de una dimensión humanista, en virtud de la cual el respeto por la dignidad humana implica que «un juicio moral plantea una afirmación sobre cómo la gente debe tratar a la otra gente», lo cual conduce a considerar «que no hay un acto moralmente bueno que esté movido solo por los intereses del agente», por ello se considera que «debemos tratar a los otros como fines y nunca como un verdadero medio» [Ronald Dworkin, Justicia Para Erizos] .

En el caso en concreto no quedó demostrado que el actor incurriera en actos contrarios a la moral, puesto que lo único que quedó demostrado es que el actor le reclamó al subgerente respecto a las manifestaciones de los huéspedes, y si bien manifestaron que dijo malas palabras, no quedó demostrado que haya utilizado palabras que van en contra de la moral, ya que los únicos testigos que manifiestan dijo malas palabras son los superiores que afirman que el actor las utilizó y una de ellas es la misma persona que firma la carta de terminación del actor, razón por la cual no puede enmarcarse su conducta dentro del numeral 4 del artículo 58 del C.S.T.

Por ello se considera que erró el a quo al considerar que el actor incurrió en actos irrespetuosos que daban lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, pues se reitera, en el plenario no está fehacientemente demostrado la ocurrencia de tales comportamientos por parte del demandante, y en tal sentido nos encontramos frente a un despido injusto, por lo que se revocará este aspecto de la sentencia apelada y se declarará que el actor fue despedido sin justa causa.

FUERO CIRCUNSTANCIAL

En cuanto al fuero circunstancial el apoderado de la parte demandante manifiesta que a la fecha de terminación del contrato del actor seguían las negociaciones entre el sindicato y la empresa, razón por la cual el actor gozaba de fuero circunstancial y tiene derecho al reintegro deprecado.

De esta manera, para que se dé la figura del fuero circunstancial se necesita la presentación del pliego de peticiones y el despido de los trabajadores sin justa causa. Ha sido querer del constituyente y el legislador amparar el ejercicio del derecho de asociación sindical, consagrando y reglamentando el derecho de negociación colectiva, derechos que fueron elevados a canon constitucional (Art. 39 y 55 Constitución Política).

Ha sido reiterada la jurisprudencia en el sentido de que con la presentación del pliego de peticiones se inaugura el conflicto colectivo en las relaciones obrero-patronales. Pero también se ha considerado que el pliego de peticiones debe ser presentado con todos los requisitos legales que exige la prolija reglamentación del conflicto colectivo, como así lo manifestó esta corporación, en sentencia Radicación N° 44801 - SL6200-2014, de fecha 12 de marzo de 2014, Magistrado Ponente CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.



En el sub lite se tiene que el actor figura como afiliado del sindicato para la fecha de su despido el día 16 de junio de 2017, según se advierte de la certificación de fecha 30 de noviembre de 2017, por parte del Sindicato "HOCAR" seccional Cartagena. (fl 85); además que fue despedido sin justa causa por parte de la demandada como se declaró anteriormente.

La existencia del conflicto colectivo se ratifica en los folios 27 a 39 reposa pliego de peticiones presentado a la demandada HOTEL ROYAL DECAMERON BARU el día 03 de mayo de 2017, tal como consta del Acta de inicio de la etapa de arreglo directo entre Hoteles DECAMERON COLOMBIA S.A.S. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN DISTRIBUCIONES Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMAS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA (HOCAR) – SECCIONAL DE CARTAGENA de fecha 8 de mayo de 2017(fl 41 a 43), de fecha 27 de mayo de 2017 (fl 45 a 48), de fecha 2 de junio de 2017 (fl 52 a 53), de fecha 9 de junio de 2017 (fl 55 a 65) y el depósito de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre HOTELES DECAMERON COPLOMBIA SA.S. HOTEL DECAMERON BARU, y la organización SINDICAL HOCAR – SECCIONAL CARATGENA, cuya vigencia es de 3 años 2017- 2020, de fecha 29 de agosto de 2017 (folio 86 a 102), es menester señalar por parte de esta Colegiatura que al momento de la terminación de vínculo laboral del actor gozaba de la garantía de fuero circunstancial derivada del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, pues la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia es clara al establecer que habiéndose presentado el pliego de peticiones, todos los trabajadores afiliados y los que se afilien al Sindicato durante el conflicto colectivo son cobijados por el fuero circunstancial, inclusive cobijando a los trabajadores que no haciendo parte del sindicato hayan presentado pliego de peticiones a la empresa, es decir que en este caso el actor estaba cobijado al momento del despido por el fuero circunstancial, y el conflicto colectivo a la fecha de la desvinculación el 16 de junio de 2017, seguía entre la empresa y el sindicato ya que no se había redactado Convención Colectiva ni se había depositado la misma a esa data, puesto que la convención se firmó el día 24 de agosto de 2017 y fue depositada el 29 de agosto de 2017(fl 86 a 102).

Por lo anteriormente dicho, en este caso hay lugar al reintegro solicitado en las pretensiones de la demanda, con sus respectivos salarios dejados de percibir desde el día 16 de junio de 2017, prestaciones legales y extralegales, vacaciones y a cualquier otra suma de dinero que dejó de recibir el actor como consecuencia directa del despido.

Por las consideraciones precedentes, se revocará la sentencia apelada, en todas sus partes.

En cuanto a las excepciones presentadas por la parte demandada de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR AL DEMANDANTE Y CAUSA PARA PEDIR, COBRO DE LO NO DEBIDO, JUSTEZA DE LA TERMINACION DEL CONTRATO, BUENA FE, Y GENERICA**, no hay lugar a declararlas probadas teniendo en cuenta que se encuentra demostrado el despido sin justa causa y que el actor gozaba



de fueron circunstancial. En cuanto a la excepción de prescripción la demanda fue presentada el día 17 de enero de 2018 y fue despedido el día 16 de junio de 2017, por lo que no transcurrieron los 3 años que establecen los artículos 151 C.P.L. y 488 del C.S.T.

Respecto a la excepción de **COMPENSACION**, la demandada no demostró ningún pago adicional al actor por lo que se declarara no probada.

En cuanto a la condena en costas, en primera instancia se revocara la impuesta a la parte demandante y se condenara a la parte demandada, por lo que de conformidad al artículo 5 del Acuerdo PSAA-16 10554 del 6 de agosto de 2016, en el cual se establece que en los procesos declarativos de primera instancia cuando se trate de pretensiones de carácter pecuniario, como acontece en el sub lite las agencias en derecho podrán tasarse entre el 4% y el 10%, las agencias en derecho fueron se establecerán en cuantía del 8% del valor de las condenas impuestas.

En este mismo sentido se pronunció la Sala Segunda de decisión de la Sala Laboral en el proceso seguido por **FRANCISCO POLO HERNANDEZ** contra **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.AS, de fecha 19 de febrero de 2020**, con radicación 1300-31-05-002-2018-00012-1, **M.P. CARLOS F. GARCIA SALAS**.

8. COSTAS. -

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

9. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada de fecha 5 de septiembre de 201 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario Laboral de **EUCLIDES CONTRERAS TORRES** contra **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.AS.**, para en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR AL DEMANDANTE Y CAUSA PARA PEDIR, COBRO DE LO NO DEBIDO, JUSTEZA DE LA TERMINACION DEL CONTRATO, BUENA FE, Y GENERICA, COMPENSACIÓN Y PRESCRIPCIÓN, propuestas por la parte demandada, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: DECLARAR que el demandante **EUCLIDES CONTRERAS TORRES** tiene derecho al reintegro al mismo cargo o a otro de superior jerarquía, a partir



del 17 de junio de 2017, en razón a que goza de la garantía de fuero circunstancial, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: CONDENAR a la demandada **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S.** a pagar a favor del demandante los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, es decir desde el 17 de junio de 2017 hasta la fecha que se a reintegrado, las prestaciones legales, extralegales, vacaciones. conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

CUARTO: CONDENAR a la demandada **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S.**, al pago de costas en primera instancia, se fijan como agencias en derecho el 8% del valor de las condenas impuestas.

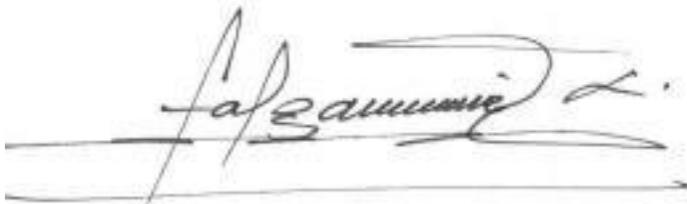
SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV. Se autoriza a la Secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Sala Laboral

CARLOS F. GARCÍA SALAS
Magistrado Ponente



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ
MEDINA Magistrado

JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada
(Ausencia justificada)