

TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL- La protección del fuero circunstancial opera desde la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta el fin del conflicto colectivo, lo cual acaece con la firma de la convención colectiva o en su defecto, la ejecutoria del laudo arbitral y de manera excepcional, cuando las partes tácitamente desisten del conflicto.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare fue despedido en forma unilateral e injusta el 11 de junio de 2019, sin justa causa comprobada, estando en trámite un conflicto colectivo. Se condene al reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre las partes existió una relación laboral desde el 12 de marzo de 2013 hasta el 11 de junio de 2019, terminada sin justa causa comprobada por parte del empleador, cuando existía conflicto laboral por pliego de peticiones presentado entre "SINTRASERTRA" y la Fundación Pascual Bravo siendo el accionante beneficiario de fuero circunstancial; condenó al reintegro laboral al cargo de operario bus u otro de similar categoría al que ostentaba, con el pago de salarios y prestaciones sociales. Debe la sala analizar: 1) Si para la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante era beneficiario del fuero circunstancial y 2) La existencia de justa causa comprobada para el despido. En caso de confirmarse la decisión 3) Se revisará si debe modificarse en cuanto calculó acreencias hasta el Fallo de Primera Instancia.

TESIS: (...) El artículo 25 Decreto 2351 de 1965 contempla que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Por su parte, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 preceptúa que esta protección "... comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso ..."

(...) Atendiendo a los términos en que fue sustentado el recurso de Apelación y la respuesta a la demanda, la Fundación Pascual Bravo reconoce la afiliación del demandante al sindicato "SINTRASERTRA", la presentación del pliego de peticiones el 23 de junio de 2017, la finalización de la etapa de arreglo directo el día 30 de agosto de ese año, inclusive la convocatoria a conformar un tribunal de arbitramento; lo que discute es la existencia de supuestas irregularidades o *vicios de procedimiento* en las que aduce habría incurrido la organización sindical, debido a que *solo hasta el 14 de noviembre de 2019 el sindicato cumplió con los requisitos y los conflictos colectivos no son perennes*. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencias SL489-2024, SL5537-2021 y SL871-2021, tiene señalado que la protección del fuero circunstancial opera desde la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta el fin del conflicto colectivo, lo cual acaece con la firma de la convención colectiva o en su defecto, la ejecutoria del laudo arbitral y de manera excepcional, cuando las partes tácitamente desisten del conflicto. (...) El conflicto colectivo suscitado entre las partes de este proceso fue dirimido por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL4827-2020 del 25 de noviembre de 2020, al desatar el recurso de anulación interpuesto por la Fundación Pascual Bravo contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 26 de febrero de ese año; por tanto, hay claridad respecto a que para el día 11 de junio de 2019 cuando el demandante fue despedido, estaba amparado por el fuero circunstancial por cuanto el conflicto aún no se había solucionado, estando pendiente la decisión del tribunal de arbitramento, tal como explicó el *a quo*. (...) Por todo lo expuesto, se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto declaró que el demandante era

beneficiario de fuero circunstancial para la fecha del despido. (...) El *a quo* explicó en términos generales que en estos casos se exige la ocurrencia de una justa causa comprobada, sin que encontrara demostrada la culpabilidad del trabajador en la rotura del vidrio del vehículo que conducía. Por su parte, el apoderado de la pasiva hace depender la justeza del despido en que el empleado era conocedor del reglamento interno de trabajo y que *se aportó la relación de los 23 procesos disciplinarios adelantados en los diferentes años y la sanción aplicada; ya que la reincidencia o historial de desempeño del empleado se tiene en cuenta para dar por terminado el vínculo con justa causa.* (...) Todo lo anterior evidencia que la insistencia del empleador en justificar el despido en la acumulación de faltas a lo largo de seis (6) años, claramente incumple con el principio de inmediatez que se exige cuando el dador del empleo tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta (SL2660-2022 reiterando SL18110-2016); sin que sea admisible que en el año 2019, se saquen a relucir los disciplinarios tramitados de hasta seis (6) años atrás y se observa que entre el evento de mayo de 2019 y el inmediatamente anterior ya había transcurrido al menos un (1) año. Además, que la citación a descargos solo se motivó en el incidente ocurrido el 24 de mayo de 2019, no en las 22 faltas que ya habían sido disciplinadas años atrás, tal como reconoció el administrador del personal de conductores. (...) Por lo que, atendiendo las circunstancias o características particulares del caso, considera esta Judicatura que la situación no revestía una gravedad de tal magnitud o entidad que justificara fulminar el contrato de trabajo (...) En consecuencia, se confirmará la decisión recurrida en cuanto declaró que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa comprobada por parte del empleador (...) Solicita el apoderado del demandante se modifique la condena impuesta, en cuanto calculó las acreencias hasta la fecha del Fallo de Primera Instancia, para que en su lugar se imponga condena *in generi*. Pedimento que es razonable y atendible, fundado en que *se causan unas prestaciones legales y extralegales regidas por laudos arbitrales y convenciones colectivas que le son aplicables*, lo que resulta coherente con lo debatido en este proceso si se tiene en cuenta que el accionante hace parte de una organización sindical y precisamente su despido ocurrió mientras se dirimía un conflicto colectivo que culminó con laudo arbitral revisado por la H. Corte Suprema de Justicia. De otro lado, carece de sentido mantener las cifras calculadas desde 12 de junio de 2019 – día siguiente al despido - hasta el 31 de mayo de 2024 - mes en que se profirió la Sentencia de Primera Instancia -, cuando los salarios dejados de percibir, las prestaciones legales y/o extralegales a que hubiere lugar, se continuarán causando hasta cuando quede ejecutoriada la Sentencia y se efectúe el reintegro laboral ordenado, con el pago efectivo de las acreencias reconocidas. Por tanto, en estos términos se modificará la decisión de Primera Instancia; confirmándose en todo lo demás.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 26/09/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veintiséis (26) de septiembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500320200021601
Demandante	JOSÉ LEONARDO ALZATE CARDONA
Demandado	FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO
Vinculado	SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS Y TRANSPORTE Y CONEXOS “SINTRASERTRA”
Providencia	Sentencia Segunda Instancia
Tema	Fuero circunstancial – ausencia de justa causa de despido comprobada, reintegro laboral, condena en abstracto -
Decisión	Confirma y modifica Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que el demandante fue despedido en forma unilateral e injusta el 11 de junio de 2019, sin justa causa comprobada, estando en trámite un conflicto colectivo. Se condene al reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **el señor José Leonardo presta servicios a la Fundación Pascual Bravo** desde el 12 de marzo de 2013 mediante contrato de trabajo a término indefinido, como operario de bus; fue despedido el 11 de junio de 2019, sin demostrarse una causa justa y legal, el salario básico era de \$1.298.514. **Pertenecía al Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transportes y Conexos - SINTRASERTA-** y se le descontaba la cuota sindical, **organización que presentó pliego de peticiones el 23 de junio de 2017**, recibido por la demandada y el Ministerio del Trabajo; el 5 de julio siguiente se instaló la mesa de negociación, la etapa de arreglo directo culminó sin acuerdo el 31 de julio de ese año, **en asamblea extraordinaria del 13 de agosto de 2017 se decidió convocar un Tribunal de Arbitramento** para la solución del conflicto, convocado e

integrado por la cartera ministerial en acto administrativo del año 2020, sin que a la fecha de presentación de la demanda se hubiere solucionado el conflicto.

Respuesta a la demanda:

Fundación Pascual Bravo a través de apoderado judicial, **admitió** el vínculo laboral, los extremos temporales, cargo desempeñado, salario, **la afiliación del trabajador a la organización sindical “SINTRASERTRA” y la presentación del pliego de peticiones.** Sostiene que la **terminación del contrato laboral se dio con justa causa** comprobada, por faltas disciplinarias imputables solo al empleado y su reincidencia en contravenir las normas reglamentarias, luego de escucharlo en descargos y de haber verificado los hechos; conforme al acta de la asamblea extraordinaria de la organización sindical el 13 de agosto de 2017 no se votó por el Tribunal de Arbitramento sino la huelga; no estaba vigente un conflicto, ya que dentro de las fechas establecidas por la legislación la organización sindical no presentó solicitud ante el Ministerio del Trabajo para el nombramiento de un Tribunal de Arbitramento y así se lo hizo saber en varios comunicados, a lo cual se oponía hasta tanto se resolviera denuncia formal ante la Procuraduría y la autoridad administrativa del trabajo, **siendo irregular que se pretendiera mantener un conflicto que surtió los tiempos reglamentarios.** Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la causa y de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, genérica.

La organización sindical **“SINTRASERTRA”** no allegó **respuesta a la demanda** (archivo 54).

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre las partes existió una relación laboral desde el 12 de marzo de 2013 hasta el 11 de junio de 2019, terminada sin justa causa comprobada por parte del empleador, **cuando existía conflicto laboral por pliego de peticiones** presentado entre “SINTRASERTRA” y la Fundación Pascual Bravo siendo el accionante **beneficiario de fuero circunstancial; condenó al reintegro laboral** al cargo de operario bus u otro de similar categoría al que ostentaba, con el **pago de salarios y prestaciones sociales** adeudados del 12 de junio de 2019 hasta el 31 de mayo de 2024 de la siguiente manera: salarios: \$87.140.021,16, cesantías: \$7.266.719, intereses a las cesantías: \$781.376, prima de servicios: \$7266.719, vacaciones: \$3.633.360, debidamente **indexadas** hasta el momento del pago de la obligación; así como cancelar los **aportes al sistema de pensiones**. Impuso condena en Costas a la pasiva fijando las agencias en derecho en cuantía de \$5.200.000.

Recursos de Apelación:

El apoderado de la **Fundación Pascual Bravo** expresó desacuerdo con la decisión condenatoria, afirmando que **se demostró la irregularidad y causas imputables al sindicato**

por la mora en resolverse un conflicto colectivo; detalla que la etapa de arreglo directo finalizó el 30 de agosto de 2017, la organización sindical debió solicitar la conformación del tribunal de arbitramento el 15 de agosto de ese año, según el contenido del acta se pasó a la votación cuando es un acto de asamblea y no de junta directiva, no se indicó el motivo de la reunión extraordinaria ni el punto de proposiciones y varios, aparecen 128 votos por huelga y 0 votos por tribunal de arbitramento; **solo hasta el 14 de noviembre de 2019 el sindicato cumplió con los requisitos y los conflictos colectivos no son perennes**; por los vicios de procedimiento, incluyendo dos radicados iguales, se formularon denuncias ante la Procuraduría, el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía, **situación que le dio a la Fundación plena confianza para actuar al estar respetando el espíritu de la norma. Existió justa causa para el despido**, se citó en debida forma, se le puso de presente la falta, aceptó conocer el reglamento interno de trabajo, habiéndose calificado el incidente conforme al artículo 55, se aportó también la relación de los 23 procesos disciplinarios adelantados en los diferentes años y la sanción aplicada; según el reglamento, la reincidencia o historial de desempeño del empleado se tiene en cuenta para dar por terminado el vínculo con justa causa, no se trató de persecución sindical sino de falta atribuible directamente al trabajador, quien conductor pasaba continuamente por ese paradero y no podría hablarse de un caso fortuito, máxime cuando el bus transitaba con pasajeros, teniendo el deber de garantizar la seguridad de los ocupantes e integridad del vehículo.

El apoderado del **accionante** solicita **se modifique la sentencia condenatoria, en cuanto a los guarismos**, para que sea *in generi*, ya que los incrementos salariales que se aplican a su representado son distintos a los del IPC, se causan unas prestaciones legales y también extralegales por laudos arbitrales y convenciones colectivas que le son aplicables, prestaciones e indexación que se deben continuar causando hasta cuando se efectúe el reintegro del trabajador.

Alegatos de Conclusión:

Los apoderados de **ambas partes** reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia. **La Fundación** accionada refiere que **la multiplicidad de faltas a lo largo de un período extenso de relación laboral entre los años 2013 y 2019, permiten inferir una gravedad intrínseca en la conducta del trabajador**, que va más allá de un error puntual y se convierte en una actitud laboral inaceptable.

El togado que representa a **la activa** aduce que **el recurso de la Fundación no cumple con el principio de consonancia**, no atacó todos los puntos en que se fundó la sentencia condenatoria, **no se comprobó la justa causa de despido, existió un conflicto laboral** dentro de los causes legales; frente a lo cual debe indicarse que de los argumentos expuestos se extrae con claridad cuáles son las inconformidades de la pasiva con el Fallo de Primera Instancia.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si para la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante era beneficiario del fuero circunstancial y 2) La existencia de justa causa comprobada para el despido. En caso de confirmarse la decisión 3) Se revisará si debe modificarse en cuanto calculó acreencias hasta el Fallo de Primera Instancia.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral, procedente confirmar y modificar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1. Respecto a si el demandante era beneficiario del fuero circunstancial para la fecha del despido:

Los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconocen el **derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo**; siendo esos convenios el soporte normativo de la **libertad sindical**, entendida en su triple dimensión, derecho de asociación, de negociación y de huelga.

El artículo 25 Decreto 2351 de 1965 contempla que **los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.** Por su parte, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 preceptúa que **esta protección “... comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso ...”** (Negrillas fuera de texto).

El órgano de cierre de la especialidad laboral tiene señalado que el propósito de este mecanismo de protección se dirige a mantener el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores comprometidos o interesados en el conflicto y el empleador, con

el fin de evitar que, con fundamento en el poder subordinante, se utilice el despido de los servidores para mermarles su capacidad de negociación y de contratación (SL489-2024, reiterando CSJ SL, 28 feb. 2007, rad. 29081, reiterada en CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453 y SL937-2022).

En el asunto que se revisa está por fuera de discusión, que entre el demandante y la Fundación Pascual Bravo existió un contrato de trabajo desde el 12 de marzo de 2013 hasta el 11 de junio de 2019, desempeñándose el señor José Leonardo como operario de bus, época para la que percibía un salario de \$1.298.514. Atendiendo a los términos en que fue sustentado el recurso de Apelación y la respuesta a la demanda, **la Fundación Pascual Bravo reconoce la afiliación del señor José Leonardo al sindicato “SINTRASERTRA”, la presentación del pliego de peticiones el 23 de junio de 2017, la finalización de la etapa de arreglo directo el día 30 de agosto de ese año, inclusive la convocatoria a conformar un tribunal de arbitramento**; lo que discute es la existencia de supuestas irregularidades o *vicios de procedimiento* en las que aduce habría incurrido la organización sindical, debido a que ***solo hasta el 14 de noviembre de 2019 el sindicato cumplió con los requisitos y los conflictos colectivos no son perennes.***

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencias SL489-2024**, SL5537-2021 y SL871-2021, tiene señalado que **la protección del fuero circunstancial opera desde la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta el fin del conflicto colectivo, lo cual acaece con** la firma de la convención colectiva o en su

defecto, **la ejecutoria del laudo arbitral** y de manera excepcional, cuando las partes tácitamente desisten del conflicto. Para su limitación en el tiempo se debe estudiar cada situación particular, a fin de determinar si en aquellos eventos de prolongación del conflicto, esta se ha debido a falta de interés en su conclusión, ya que “...**el simple paso del tiempo no implica inexorablemente el decaimiento del conflicto...**” (Negrillas fuera de texto SL759-2019).

El conflicto colectivo suscitado entre las partes de este proceso **fue dirimido por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL4827-2020 del 25 de noviembre de 2020**, al desatar el recurso de anulación interpuesto por la Fundación Pascual Bravo contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 26 de febrero de ese año; por tanto, **hay claridad respecto a que para el día 11 de junio de 2019 cuando el demandante fue despedido, estaba amparado por el fuero circunstancial por cuanto el conflicto aún no se había solucionado, estando pendiente la decisión del tribunal de arbitramento**, tal como explicó el *a quo*.

Ahora bien, de ser cierta la hipótesis planteada por el recurrente, relativa a la existencia de irregularidades o *vicios de procedimiento* en la convocatoria y conformación del tribunal de arbitramento, es un asunto cuya revisión y/o verificación escapa a la competencia del Juez Laboral y deben ventilarse ante la autoridad administrativa competente. No obstante, esta Judicatura no advierte fundadas tales acusaciones, puesto que de haber ocurrido así, el **Ministerio del Trabajo** no habría

accedido a ordenar la convocatoria de dicho tribunal para que estudiara y decidiera sobre el conflicto colectivo, decisión que adoptó mediante **Resolución No 0071 del 15 de enero de 2020**, donde reseñó el agotamiento de todos los pasos previos y del cumplimiento de los requisitos dispuestos en el ordenamiento para tal fin (folios 235 a 237 archivo 02 C01); advirtiéndose que el pliego de peticiones que originó este conflicto sindical fue del año 2017.

Precisamente frente a las inconformidades del empleador demandado, se pronunció la Corte en la citada Sentencia SL4827-2020 indicando que “...**lo decidido por el Ministerio del Trabajo reviste presunción de legalidad**, que ata no solo a las partes, sino igualmente el cumplimiento de las órdenes allí previstas, para que los árbitros procedieran a definir la contienda colectiva. Así las cosas, se equivoca el empleador al pretender que, mediante el recurso extraordinario de anulación, la Corte pase a hacer un estudio sobre el cumplimiento de los términos y etapas del conflicto colectivo, y como tal, evalúe las argumentos fácticos y jurídicos del **órgano ministerial encargado de revisar el acierto, legalidad y satisfacción de los requisitos para la convocatoria del Tribunal de arbitramento...**”; recordó que acorde con los artículos 236 a 238 de la Constitución Política y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos, corresponde a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, a la que deberá acudir la Fundación Pascual Bravo, en caso de insistir en lo planteado.

Por todo lo expuesto, se **confirmará** la decisión de Primera Instancia en cuanto declaró que el demandante era beneficiario de fuero circunstancial para la fecha del despido.

2. Sobre la existencia de justa causa comprobada para la terminación del contrato de trabajo:

El a quo explicó en términos generales que en estos casos **se exige la ocurrencia de una justa causa comprobada, sin que encontrara demostrada la culpabilidad del trabajador en la rotura del vidrio del vehículo que conducía.** Por su parte, el apoderado de la pasiva hace depender la justeza del despido en que el empleado era conocedor del reglamento interno de trabajo y que ***se aportó la relación de los 23 procesos disciplinarios adelantados en los diferentes años y la sanción aplicada; ya que la reincidencia o historial de desempeño del empleado se tiene en cuenta para dar por terminado el vínculo con justa causa.***

Este planteamiento reitera lo expuesto desde la respuesta a la demanda, cuando se afirmó que la finalización de la relación contractual estuvo soportada en las faltas disciplinarias y su ***reincidencia***; en similar sentido, en los alegatos de conclusión de segunda instancia insistió en que ***la multiplicidad de faltas a lo largo de un período extenso de relación laboral entre los años 2013 y 2019, permiten inferir una gravedad intrínseca en la conducta del trabajador, que va más allá de un error puntual y se convierte en una actitud laboral inaceptable.***

Todo lo anterior es coherente con lo expresado en la **carta de despido de fecha 11 de junio de 2019**, donde luego de citar partes del clausulado del contrato individual y del reglamento interno de trabajo se le comunicó al servidor: “...***esta decisión es motivada por la sumatoria de faltas incurridas en el incumplimiento de sus obligaciones como empleado durante su***

relación contractual con la Fundación, estas suman veintitrés (23), siendo la última registrada el día 24 de mayo de 2019, donde golpeó la unidad 114, en la parte trasera derecha reventando el vidrio de la última ventanilla contra el paradero BCO VIA, en la circulación 118 a las 19:05; además de otras faltas que reposan en su hoja de vida; actos contrarios a las disposiciones contractuales y reglamentarias, habida cuenta, en la prestación de un servicio público es indispensable tener el mayor cuidado y cumplir con el más mínimo detalle reglamentado, el cual tiene como fin la seguridad y bienestar de nuestros conductores, usuarios y peatones, además de la calidad y oportuna prestación del servicio...” (subrayas y negrillas fuera de texto, folios 1 a 3 archivo 03 C01).

Con la respuesta a la demanda se anexó un **cuadro a cuatro columnas, donde se relacionan los 23 procesos disciplinarios**, discriminando el año, nombre del empleado, radicado y falta, estado del proceso; en el año 2013 hay dos procesos, en 2014 fueron 3, en 2015 aparecen 4, en 2016 se relacionan 7, en el año 2017 hay 5, 1 en 2018 y **el último evento ocurrido en mayo de 2019 es el único relacionado con la rotura de un vidrio de vehículo**, los demás tuvieron que ver con llegadas tarde, salir atrasado, no presentar soporte de asistencia a EPS, presentarse en lugar diferente a prestar el servicio, entre otros (folios 6 a 8 archivo 09 C01).

El testigo Wilson Gallego Grisales quien se desempeña en Fundación Pascual Bravo desde 2016 como administrador de personal de la línea de buses de Metroplus, informó que fue la persona encargada de recibirle los descargos al demandante, **el contrato del señor José Leonardo fue terminado por acumulación de faltas, ya que tenía más de 23 procesos disciplinarios, no tanto por la última**

de mayo de 2019, sino por la acumulación de faltas; que de las 23 faltas la última fue la única que correspondía a daño en un vehículo (minuto 1:30 archivo 62 C01).

Todo lo anterior evidencia que la insistencia del empleador en justificar el despido en la **acumulación de faltas a lo largo de seis (6) años**, claramente **incumple con el principio de inmediatez** que se exige cuando el dador del empleo tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que **entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador** a despedir a su trabajador **de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta** (SL2660-2022 reiterando SL18110-2016); sin que sea admisible que en el año 2019, se saquen a relucir los disciplinarios tramitados de hasta seis (6) años atrás y se observa que entre el evento de mayo de 2019 y el inmediatamente anterior ya había transcurrido al menos un (1) año. Además, que la citación a descargos solo se motivó en el incidente ocurrido el 24 de mayo de 2019, no en las 22 faltas que ya habían sido disciplinadas años atrás, tal como reconoció el administrador del personal de conductores.

Si bien el artículo 54 del **reglamento interno de trabajo** contempla una escala para calificación de las faltas en leves, graves y gravísimas y en esta última se ubica podría enmarcarse la rotura del vidrio del bus que conducía el empleado, por así prescribirlo el numeral 7 “**Propinar daños a los elementos, equipos, maquinaria e instalaciones, paradas o paraderos,**

cuando la dirección jurídica y/o talento humano determinen la responsabilidad. NOTA: Sujeta a la gravedad del hecho”, lo cierto es que en el expediente no aparece prueba relativa a que la dirección jurídica o talento humano hayan determinado esa responsabilidad en cabeza del empleado, tal como concluyó el Juez de Primera Instancia.

Máxime que **era la primera vez que al procesado le ocurría esa situación** y al rendir descargos **explicó que había un vehículo particular estacionado en el paradero** – es conocido que dicho carril es de uso exclusivo de la línea de buses de metropus – **cuyo conductor no se retiraba aún después del intercambio de pasajeros y de haberle pitado con la bocina, que había dejado espacio prudente, reportó la novedad al puesto central de control, se le comunicó que era viable continuar con el servicio, ninguna persona estuvo en riesgo:** “...como **yo había dejado espacio prudente** para maniobrar, procedo a salir del paradero y siento un golpe leve en la parte trasera derecha de la unidad y me detengo inmediatamente, reporto al PCC la novedad y solicito autorización para descender de la unidad para verificar los daños, desciendo de la unidad y observo que con la punta del techo del paradero alcanzo a golpear el marco de la última ventana reventándose uno de los vidrios corredizos, informo al PCC y me preguntan si puedo continuar y le respondo que si es posible continuar con el servicio además me informa que será abordado por el COB Giovanni Marín en el paradero de SJO, ingresar el COB confirma que la unidad puede continuar con servicio, en interparadero SJO-PLA vía A el OPL me indica realizar solo descenso y que al llegar a la parada de PVE la unidad será evacuada, luego del procedimiento en PVE el COB informa al OPL y me indican retornar en PVE para Incorporarme a la troncal y dirigirme hacia patio de AER en donde queda disposición de la OPB Bibiana sin más novedad...” (folios 11 y 12 archivo 03 C01).

Por lo que atendiendo las circunstancias o características particulares del caso, **considera esta Judicatura que la situación no revestía una gravedad de tal magnitud o entidad que justificara fulminar el contrato de trabajo**, estando el Juez Laboral facultado para realizar un juicio valorativo en el que se avale la entidad jurídica de la conducta prevista como justa causa de despido o se descalifique la misma (SL2857-2023); contando la accionada con otras posibilidades correctivas como las contempladas en el artículo 57 del RIT, tales como llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida o suspensión en el ejercicio de sus labores de 1 a 60 días, tal como había procedido en las ocasiones anteriores.

En consecuencia, se **confirmará** la decisión recurrida en cuanto declaró que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa comprobada por parte del empleador.

3. Solicita el apoderado del demandante se modifique la condena impuesta, en cuanto calculó las acreencias hasta la fecha del Fallo de Primera Instancia, para que en su lugar se imponga condena *in generi*.

Pedimento que es razonable y atendible, fundado en que *se causan unas prestaciones legales y extralegales regidas por laudos arbitrales y convenciones colectivas que le son aplicables*, lo que resulta coherente con lo debatido en este proceso si se tiene en cuenta que el accionante hace parte de una organización sindical y precisamente su despido ocurrió mientras se dirimía un conflicto colectivo que culminó con laudo arbitral revisado por

la H. Corte Suprema de Justicia. De otro lado, carece de sentido mantener las cifras calculadas desde 12 de junio de 2019 – día siguiente al despido - hasta el 31 de mayo de 2024 - mes en que se profirió la Sentencia de Primera Instancia -, cuando los salarios dejados de percibir, **las prestaciones legales y/o extralegales a que hubiere lugar, se continuarán causando** hasta cuando quede ejecutoriada la Sentencia y se efectúe el reintegro laboral ordenado, con el pago efectivo de las acreencias reconocidas. Por tanto, en estos términos **se modificará la decisión de Primera Instancia**; confirmándose en todo lo demás.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de Fundación Pascual Bravo al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) en favor del demandante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL,**

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,


RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa; **REVOCÁNDOSE** las cifras calculadas en Sentencia de Primera Instancia desde el 12 de junio de 2019 hasta el 31 de mayo de 2024 por concepto de salarios y prestaciones sociales; en su lugar, se **CONDENA** a la Fundación Pascual Bravo a reconocer y pagar al señor José Leonardo Alzate Cardona, los salarios, las prestaciones legales y/o extralegales a que hubiere lugar, dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta cuando se efectúe el reintegro laboral ordenado. Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia en todo lo demás, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa.

SEGUNDO: Se **condena en Costas** en esta Segunda Instancia a cargo de **Fundación Pascual Bravo**, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) en favor del demandante José Leonardo Alzate Cardona; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO