

TEMA: 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 un municipio distinto. **/AUTORIZACIÓN DE DESPIDO A TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL-** el Juez Laboral contempla en forma taxativa las justas causas el despido de un trabajador amparado por el fuero. /

TESIS: (...) El artículo 39 de la Carta Política otorga a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. En desarrollo de la disposición constitucional anterior, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. El artículo 405 del aludido Código define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez Laboral. Tal garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo. (...). (...) Ahora, el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo contempla en forma taxativa las justas causas para que el Juez Laboral autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: i) liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; ii) suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y ,iii) las causales para dar por terminado el contrato.

MP. ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

FECHA: 10/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

Acta No. 135

PROCESO	Especial de fuero sindical – permiso para despedir
DEMANDANTE	Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.
DEMANDADO	Arlex Devia Rodríguez
SINDICATO	Sindicato Nacional de los Trabajadores que Laboran en Empresas Transportadoras de Valores y Actividades Conexas -SINTRAVAC-
RADICADO	05 001 31 05 019 2022 00438 01
TEMA	Permiso para despedir
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada **ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**, a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandado contra la sentencia proferida el 4 de julio de 2023 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

ANTECEDENTES

DEMANDA

La sociedad demandante pretende que se levante el fuero sindical de ARLEX DEVIA RODRÍGUEZ y, por ende, se autorice el despido ante la existencia de una justa para la terminación de la relación laboral.

HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones indicó que el señor DEVIA RODRÍGUEZ sostuvo un nexo laboral a término fijo con SEGURIDAD COSMOS LTDA. del 17 de julio de 2015 al 20 de julio de 2016, cuando finalizó por renuncia del trabajador. Luego, bajo la misma modalidad, se vinculó a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. como tripulante, desde el 21 de abril de 2016 hasta el 20 de julio de 2017, cuando feneció el vínculo por expiración del plazo pactado. El demandado acudió a la administración de justicia en proceso especial de fuero sindical, cuyo conocimiento estuvo a cargo del Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín -radicado 2017-623-, asunto en que se absolvió a la empresa el 19 de noviembre de 2021. Ante el recurso de apelación impetrado, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín declaró la existencia de un contrato realidad entre PROSEGUR y el señor DEVIA RODRÍGUEZ, a partir del 17 de julio de 2015.

Procedió a vincular al trabajador el 27 de mayo de 2022; sin embargo, éste no presta servicios desde el 9 de agosto del mismo año, pese a que se le citó en debida forma para esa finalidad. Ante la inobservancia de las obligaciones, se le citó a diligencia de descargos, a la que tampoco compareció. El trabajador es cuarto suplente de la Junta Directiva Nacional del Sindicato SINTRAVAC.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ARLEX DEVIA RODRÍGUEZ y SINTRAVAC, pese a estar debidamente notificados, no comparecieron a la audiencia, por lo que la demanda

se tuvo por no contestada, con las consecuencias del parágrafo 2o. del artículo 31 del C.P.T.S.S.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 4 de julio de 2023, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ que ARLEX DEVIA RODRÍGUEZ, quien goza de fuero sindical, incurrió en justa causa para dar por terminada la relación laboral. En consecuencia, AUTORIZÓ a la empresa transportadora de valores a despedir o disponer la finalización del contrato de trabajo. CONDENÓ en costas al accionado, con agencias en derecho de \$400.000, y ORDENÓ la inscripción de la decisión en el respectivo registro sindical y comunicar la decisión al MINISTERIO DEL TRABAJO.

Luego de realizar una síntesis normativa y jurisprudencial aplicable al caso, y de la valoración probatoria, encontró acreditada la calidad de trabajador sindicalizado del demandado. En cuanto a la justa causa, encontró demostrada la misma.

CONSIDERACIONES

El Juez dio por establecida la existencia de una relación laboral a término indefinido entre las partes desde el 17 de julio de 2015, con ocasión a una decisión judicial previa.

FUERO SINDICAL

El artículo 39 de la Carta Política otorga a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. En desarrollo de la disposición constitucional anterior, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de

sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

El artículo 405 del aludido Código define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez Laboral.

Tal garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cobija a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo.

El demandado ARLEX DEVIA RODRÍGUEZ se encuentra amparado por fuero sindical, pues ostenta el cargo de segundo suplente de la Junta Directiva, además de ser uno de los trabajadores fundadores del sindicato SINTRAVAC. Así se desprende de los documentos visibles en las páginas 57 a 60 del archivo 04.

Ahora, el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo contempla en forma taxativa las justas causas para que el Juez Laboral autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: i) liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; ii) suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y ,iii) las causales para dar por terminado el contrato.

Los hechos que dieron lugar a que la sociedad iniciara el presente asunto con miras a la finalización de la relación laboral, corresponden a la inasistencia del trabajador a prestar el servicio desde el 9 de agosto de 2022 (hecho 9 de la demanda) y se refiere en la carta de finalización

visible en las páginas 84 y 85 del archivo 004), documento en el que además se expuso:

"...,1. Que Usted estaba citado de conformidad con comunicación realizada por el jefe de operaciones, para presentarse en las instalaciones de la Empresa el día 9 de agosto de 2022 a la 11:00 a.m.

2. Que Usted no se presentó a la delegación a la hora programada sin justificación y sin que a la fecha haya presentado argumentación alguna.

(...)

Las conductas desplegadas son constitutivas como faltas graves a las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo como trabajador, quebrantando lo consagrado numeral 1 del artículo 58 y en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, en concordancia con lo consagrado en el reglamento interno de trabajo, puntualmente: numerales 4,6,9 y 15 del artículo 40, numerales 1,4,8,22,24 y 62 del artículo 45, numerales 7,20 y 59 del artículo 47, numerales 2,3 del artículo 52, así como, lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y el incumplimiento a los procedimientos y protocolos de la compañía."

Ahora, el artículo 52 del reglamento interno de trabajo (páginas 15 a 56 del archivo 04) establece como faltas graves que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo:

"2. La ausencia total del trabajador o trabajadora en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, incluso por la primera vez.

3. La ausencia total del trabajador o trabajadora a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, incluso por la primera vez."

Sobre el particular, se evidencia que por la inasistencia a laborar el 9 de agosto de 2022, el empleador citó a descargos a ARLEX DEVIA RODRÍGUEZ el 12 de agosto de 2022 (páginas 86 a 88, archivo 04 y 16 a 19 archivo 11). En tal oportunidad no compareció el trabajador, según lo alega la empresa demandante y se dejó constancia en la grabación allegada (archivo 05).

También debe recordarse que se aplicaron las consecuencias del párrafo 2o. del artículo 31 del C.P.T.S.S. (minuto 4:15 a 4:53, archivo 13), ante la falta de contestación de la demanda y su reforma, y del artículo 205 del C.G.P., esto es, tener por ciertos los hechos 3 a 14 y 18 del escrito introductor ante la inasistencia injustificada a rendir interrogatorio (minutos 19:30 a 21:13, archivo 13).

Cabe precisar que no obra en el asunto prueba que desvirtúe tal confesión o que controvierta las afirmaciones y los medios de convicción allegados por la parte actora.

Así las cosas, se debe concluir que la causal endilgada ocurrió según se expone por la demandante, pues el señor DEVIA RODRÍGUEZ incumplió las obligaciones a su cargo, incluso al tenor del numeral 1o. del artículo 58 del C.S.T. que reza: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*.

Por lo anterior, la sentencia de instancia deberá ser **CONFIRMADA** íntegramente.

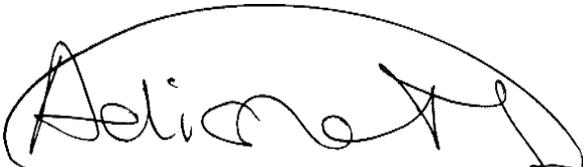
Las costas procesales de la primera instancia como allí se dijo. En esta instancia no se causaron.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

CONFIRMA la sentencia que se revisa por vía de consulta, proferida el 4 de julio de 2023 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ