



Tribunal Superior del Distrito Judicial

Florencia - Caquetá

SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL
Sala Segunda de Decisión

Magistrada Ponente:
MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO:	ESPECIAL-FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR
RADICADO:	18001-31-05-001-2020-0032--01
DEMANDANTE:	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAQUIETÁ
DEMANDADO:	HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES
PROYECTO DISCUTIDO Y APROBADO EN ACTA N° SCFL-011-2024.	

I.OBJETO DEL PROVEIDO

Resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandada, en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el **27 de noviembre de 2023**, dentro del proceso especial de Fuero Sindical-Levantamiento y permiso para despedir-, promovido por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-COMFACA en contra de HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, previos los siguientes,

I.ANTECEDENTES

1.Pretensiones

La Caja de Compensación Familiar del Caquetá-Comfaca-, pretende que se declare que el señor HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, en su condición de sindicalista incurrió en las causales 2 y 6 de terminación del contrato con justa causa por parte del empleador y que como consecuencia de lo anterior se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, sin indemnización alguna, y que sea levantado el fuero sindical para proceder a realizar el despido.

2. Hechos

Los hechos relevantes en que se fundamenta la demanda se resumen así:

2.1. Que el demandado, señor Helmer Yovanny Ardila Puentes, ingresó a laborar a COMFACA, el 2 de enero de 2001, a través de contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando funciones como celador y hace parte de la junta directiva de la organización sindical denominada, SINDICATO

NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR "SINALTRACAF", el cual funciona en COMFACA.

2.2. Que el 13 de febrero de 2019, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante Resolución 20191310081117, negó la renovación de la licencia de funcionamiento del Departamento de Seguridad de COMFACA, lo que les obligó a cesar las operaciones del departamento de seguridad de la empresa, so pena de ser sancionado por la Supervigilancia y se hizo necesario que el personal del departamento de seguridad, apoyaran en otro tipo de actividades.

2.3. Que por lo anterior, el 1 de noviembre de 2019, se citó a reunión a los miembros adscritos al Departamento de Vigilancia de COMFACA, incluido el demandado, donde se les comunicó las decisiones tomadas con ocasión a la no renovación la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad, informándoles que sus funciones serían temporalmente reasignadas, así como los horarios y lugares de trabajo, lo cual se haría teniendo en cuenta un estudio técnico de todos y cada uno de los perfiles profesionales de los trabajadores, manteniendo indemne la asignación salarial.

2.4. Que mediante memorial 1-4018 del 1 de noviembre de 2019 se le informó a HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, que sería asignado para realizar labores de apoyo temporal al área de gestión administrativa en labores de archivo, orden que no fue acatada por éste y continuó asistiendo al puesto de trabajo como vigilante, a sabiendas que ya se había contratado una empresa de seguridad privada, es decir, no se presentó al lugar de trabajo que le fue asignado de forma temporal.

2.5. Que el 19 de noviembre de 2019 se le inició proceso disciplinario por parte del comité de relaciones laborales de COMFACA en contra del demandado, por faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso, conforme a las disposiciones de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre COMFACA y SINALTRACAF Seccional Florencia, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 58 y 62 del CST.

2.6. EL 17 de diciembre de 2019 se profirió decisión de fondo en la que se dio por configuradas las causales 2 y 6 del artículo 62 del CST y dio por terminado el contrato de trabajo de HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, disponiendo la realización del trámite con relación al fuero sindical para que se le autorizara el cumplimiento de la decisión adoptada.

2.7. Que el demandado con su actuar expuso a COMFACA a las posibles sanciones pecuniarias por parte de la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia y dificultó las labores de la empresa de seguridad contratada.

3. Actuaciones procesales relevantes

3.1. La demanda fue repartida al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, quien por auto del 25 de febrero de 2020 la admitió y dispuso impartir el trámite dispuesto en los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo.

3.2. El demandado y el sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar fueron debidamente notificados, por lo que el 19 de febrero de 2021, se llevó a cabo audiencia especial de fuero sindical en la cual el demandado contestó la demanda en los siguientes términos:

3.2.1. HELMER YOVANNY ARDILA: se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, aduciendo que no se incurrió en las causales de terminación del contrato por justa causa, tuvo como ciertos el hecho 5, parcialmente ciertos el 1, 3, 7 y 9, frente a los demás aseguró no ser ciertos o no constarle.

Propuso como excepción previa la de incapacidad o indebida representación del demandado, por cuanto no se citó a la organización sindical de la subdirectiva seccional Florencia, a la cual se encuentra afiliado el trabajador y como excepciones de fondo las denominadas como *"falta de material probatorio de la comisión de la falta disciplinaria, la falta de agotamiento del procedimiento disciplinario, la indebida inclusión de pruebas al expediente disciplinario, la desviación de los intereses del empleador y la aplicación de caso similar, la transgresión al debido proceso y la ausencia de falta disciplinaria."*

3.2.2. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR "SINALTRACAF", propuso como excepción de fondo la de incapacidad o indebida representación del demandado, y no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones, se unió a lo señalado por el apoderado del demandado, por ser quien tiene conocimiento directo de lo ocurrido, teniendo como parcialmente cierto los hechos 1 y 9, como cierto el 2, 5, los demás aseguró no ser ciertos o no constarle; Propuso como excepción de fondo las denominadas: proceso irregular y ausencia de falta disciplinaria.

3.3. Abrigo a las excepciones previas propuestas, el a quo, dispuso declarar probada la excepción previa denominada *no comprender la demanda a todos los litis consortes necesarios*, por lo que dispuso adelantar los trámites respectivos para vincular al proceso a la organización sindical **SINALTRACAF seccional Florencia**, por lo que el 25 de marzo de 2021 se envió correo para la notificación personal de la misma, surtida la misma se programó fecha para continuar con la audiencia de trámite.

3.4. el 20 de agosto de 2021, se continuo con la audiencia de trámite, en la cual la organización sindical SINTRALCAF Seccional Florencia dio contestación a la demanda, se declaró fracasada la etapa de conciliación, se decretaron pruebas.

3.5. El 5 de julio de 2022 se instaló la audiencia para practica de pruebas y el 17 de marzo de 2023, se cerró la etapa probatoria, se presentaron alegatos de conclusión y finalmente el 27 de noviembre de 2023 se emite sentencia de primera instancia.

4.Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, en audiencia de fecha **27 de noviembre de 2023** dictó el fallo de instancia y resolvió:

"PRIMERO. ORDENAR EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL CON QUE CUENTA EL SEÑOR HELMER GIOVANNY ARDILA PUENTES IDENTIFICADO CON LA C. C. No. 17.683.962, EN SU CONDICIÓN DE VIGILANTE DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAQUETA, COMFACA-, CONFORME A LO EXPUESTO EN LOS MOTIVOS DEL PRESENTE FALLO. **SEGUNDO.** AUTORIZAR A LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAQUETA-COMFACA, REPRESENTADA POR SU DIRECTOR ADMINISTRATIVO O QUIEN HAGA SUS VECES, PARA DESPEDIR UNILATERALMENTE DEL CARGO AL SEÑOR HELMER GIOVANNY ARDILA PUENTES CON C. C. NO. 17.683.962, ATENDIENDO A LOS RAZONAMIENTOS ANTERIORES. **TERCERO.** CONDENAR EN COSTAS A LA PARTE DEMANDADA Y EN FAVOR DE LA PARTE DEMANDANTE, EN LOS TÉRMINOS DEL ART. 365 DEL C. G. P."

Fundamenta la decisión el Juzgado de primera instancia, entre otras consideraciones, en que en el reglamento interno de trabajo, se encuentra establecida la facultad del empleador para establecer y calificar la gravedad de una conducta la categoría de grave y en consecuencia podía tomar las determinaciones inherentes al caso, iniciándose así la investigación disciplinaria que culminó con la terminación del contrato de trabajo, que el empleador realizó esa reubicación de carácter temporal porque no habían vacantes definitivas para el mismo cargo o similares, más cuando la dependencia de vigilancia había desaparecido de la entidad, al no renovarse la licencia por parte de la Superintendencia de Vigilancia, señalando que la desaparición de esta no dependió de la voluntad de la administración.

Indicó el Juez de primera instancia que el empleador no está obligado a lo imposible, cuando no existían los medios administrativos para reubicar a los trabajadores de manera definitiva y le era imposible tenerlos en las mismas condiciones de vigilantes; Agrega que la alteración acaecida en las condiciones de trabajo es producto de un fenómeno jurídico que ocurrió en la estructura de la planta de personal de la entidad, siendo ineludible que ocurriera, pues existe un potencial jurídico de mayor prevalencia, pues había prohibición legal para el funcionamiento de dicha dependencia.

Expuso que los trabajadores con su desobediencia le dieron la oportunidad a la empresa que la terminación del contrato se produjera como consecuencia de un proceso disciplinario que tuvo lugar por incumplimiento de las obligaciones laborales, al no concurrir a ocupar los cargos temporales asignados; La entidad hizo lo propio con la normatividad existente, teniendo en cuenta las reglas del artículo 8 de la convención colectiva de trabajo, al igual que el artículo 115 del CST, garantizándose el debido proceso establecido para estos casos.

Señaló que, el desobedecimiento a la reasignación significaba una duplicidad del servicio de vigilancia, que dicho incumplimiento se prorrogó por casi un mes, por lo que no se puede calificar como de menor gravedad, pues la conducta adoptada por el trabajador puede calificarse como grave, tal como lo determinó el empleador en el trámite disciplinario que dio lugar a la terminación al contrato de trabajo y no podía ser otra la determinación a tomar, por la forma en que asumió el comportamiento el trabajador.

Con relación a las excepciones propuestas por la parte accionada, manifestó el juez de conocimiento, que el demandado con su ausencia y declaratoria de desobediencia, en la forma como ocurrieron los hechos, incurrió en una falta grave que dio lugar a ser disciplinado, para lo cual se adelantó un proceso que garantizó los derechos al debido proceso y de defensa, sin que se observe irregularidades en las oportunidades procesales para participar en el proceso, por lo que las declaró no probadas.

Consideró procedente el levantamiento del fuero sindical, por encontrarse incurso en la conducta que fue calificada como grave por el empleador, por desobedecer y no asistir al puesto de trabajo temporal que le fue asignado por el empleador, en procura de garantizarle sus derechos laborales y aunque no se invocó por la parte actora, de manera precisa, que el departamento de seguridad de COMFACA se extinguió, configurando de esta manera la primera de las causales del artículo 410 para el levantamiento del fuero sindical, por lo que encontró ajustada a derecho la determinación adoptada por la entidad demandante.

5. Recurso de Apelación

5.1. El demandado, Helmer Yovanny Ardila Puentes:

Inconforme con la decisión el demandado la impugnó, exponiendo que existen errores de interpretación jurídica y fáctica por parte del Despacho, asegurando que el demandado no fue de los que se declaró en desobediencia civil, sino que hizo una anotación en el oficio del 1 de noviembre de 2019, en la que señaló que se acogía al artículo 405 del CST, lo cual no fue analizado por parte del Despacho, pues no tuvo en cuenta la calidad de aforado, que la decisión del 1 de noviembre de 2019, cambiaba la sede de trabajo, lo cual no procedía sin la autorización del Juez de trabajo.

Que el Despacho no se refirió a la falta de capacitación e inducción para el ejercicio de un nuevo puesto de carácter temporal, que tiempo después persiste, incluso que a los trabajadores que si aceptaron el puesto se les terminó el contrato de trabajo; Que no se analizó por parte del despacho el desmejoramiento salarial significativo, ya que él llevaba dos décadas recibiendo una remuneración y que con el traslado se disminuiría,

pasando por alto que el traslado es imputable al empleador quien dejó vencer la licencia de funcionamiento, siendo esta una obligación de este; S pasó por alto que esa licencia no termina con el departamento de vigilancia y seguridad privada, así como se pasó por alto la mala fe del empleador, las condiciones de salud del trabajador.

Considera que existieron violaciones al debido proceso, que existe falta de agotamiento del proceso disciplinario o que el mismo fue adelantado sin respetar los términos del artículo 8 de la Convención Colectiva; Que el acta 186 y las siguientes, solo están firmadas por la parte patronal, lo que es indicativo que podrían haber sido construidas con posteridad a esos actos, que tampoco se allegó el acta o la decisión del comité, en la que determina el empate, lo cual únicamente se señaló por el director administrativo, por lo que es aplicable el numeral tercero ibidem, al considerar que el debido proceso no se respetó.

Que el despacho no realizó la debida valoración probatoria, pues en un caso como el de autos la administración y el comité, adoptaron determinación diferente, pues solo se hizo un llamado de atención y no le termina el contrato, por lo que las decisiones se tornan subjetivas; además de ello que no se tuvo en cuenta las condiciones del trabajador y la afectación de dichos cambios podrían producir en este.

5.2. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR "SINALTRACAF, SUBDIRECTIVA SECCIONAL CAQUETÁ:

SINALTRACAF, impugnó la sentencia de primera instancia, señalando que la garantía aforal no se ha erigido solo en favor del aforado sino también en favor de la organización sindical, como medida de protección del derecho de asociación, por lo que aduce que se presenta incongruencia en la decisión adoptada, por considerar que no está en consonancia con los hechos, pretensiones y demás actuaciones acaecidas en el proceso; Que existe una indebida valoración de lo probado y ausencia de valoración probatoria, por cuanto, se afirmó que al demandado se le garantizó el debido proceso y, la caja de compensación familiar, aplicó un procedimiento básico, lo cual considera contrario a lo probado y al análisis que permite el reglamento de la caja y que le fuera aplicado al aforado.

Afirma que el artículo 8 de la convención colectiva impuso un procedimiento para cumplir con la imposición de sanciones y el proceso impuesto al accionado no se compeadece con lo reglado en la convención, no existe prueba que se le haya citado a los descargos oportunamente para poder ejercer su derecho de contradicción, que el comité de relaciones laborales en el acta 186 afirmó que se rindieron unos descargos de manera verbal y por escrito, de lo cual no existe prueba,

entre otras fallas de la misma.

Expone que el juzgado no podía concluir que existió un debido proceso, pues existió un indebido agotamiento del proceso disciplinario, por cuanto no existe prueba de ello; que COMFACA aplicó un procedimiento que no satisface los requerimientos básicos para sancionar a un trabajador, además la sanción aplicada no es proporcional a los hechos, pues se trató de una mera excusa para despedir al aforado, que con eso se abroga a COMFACA la posibilidad de improvisar la sanción también le da una patente para que las imponga de manera desproporcionada.

Agrega que brilló por su ausencia el análisis del caso de Robinson Jiménez Chilito, a quien se le disciplinó y por la misma supuesta causa, siendo la sanción de una mera amonestación escrita, por lo que cuestiona entre otras cosas, la posibilidad del empleador en el caso del aforado de improvisar la sanción, de despido, mientras que para un caso idéntico, la sanción solamente fue amonestación, siendo la brecha bastante amplia, sin que puede improvisar el empleador una sanción para cada caso particular, teniendo en cuenta que no las contempla en el RI ni en la Convención y en ese orden de ideas, qué elementos autorizan el trato desigual.

Aduce que el empleador debió someterse estrictamente al régimen que permite su funcionamiento, a los estatutos, sumándole la improvisación y la falta de estudio para la asignación de los cargos inexistentes, que el carácter temporal data de noviembre de 2019 y a la fecha sigue, sin que se tenga medida de la temporalidad, por lo que afirma que esta no existió, que ello fue una excusa para llevar a un proceso disciplinario a los trabajadores, por lo que no está de acuerdo con la afirmación de que la empresa no está obligada a lo imposible, adhiriéndose a los argumentos del apoderado del demandado.

Asegura que en el caso se presenta ausencia de valoración probatoria, pues no se tuvo en cuenta entre otras cosas que la empresa omitió por negligencia la renovación de la licencia de funcionamiento, que se omitió la valoración que permitía inferir que la desaparición de dicho departamento ocurrió por causa de la caja, que la caja desconoció las garantías propias del aforado y de sus derechos fundamentales.

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia

Por virtud del Art. 2º Núm. 2º de la Ley 712 de 2001, la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, es la competente para dirimir las controversias sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; es decir, que independiente de que se trate de un

trabajador privado, oficial o empleado público, en propiedad o en provisionalidad, desvinculado, desmejorado o trasladado por cualquier causa, es el Juez Laboral o Civil del Circuito, según sea caso, el competente para resolver la controversia en primera instancia.

Dado que la sentencia que puso fin al proceso especial de fuero sindical en primera instancia fue dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, la competencia para conocer el recurso de apelación recae en la Sala Civil – Familia - Laboral de este Tribunal Superior.

2.Presupuestos procesales

Considera esta Sala que los presupuestos procesales que la doctrina y jurisprudencia reclaman para el normal desarrollo del proceso y proveer de mérito en el presente asunto se encuentran satisfechos a cabalidad, sin que se advierta causal de nulidad alguna que invalide la actuación surtida.

3.problema jurídico

Atendiendo a la naturaleza jurídica de la demanda, el problema jurídico a resolver se centra en determinar si se configuró la justa causa invocada por el empleador para lograr el levantamiento del fuero sindical que ostenta la demandada y su consecuente terminación del contrato de trabajo y si para tal efecto se analizaron en conjunto las pruebas aportadas al proceso.

4.Marco normativo y jurisprudencial

4.1 El fuero sindical

La Constitución de 1991 en el inciso 4 artículo 39, prevé el fuero sindical como medida de protección del derecho fundamental de libertad y asociación sindical en favor de quienes son "*representantes sindicales*" y le reconoce todas las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión y debe ser interpretado conjuntamente con los mecanismos del derecho internacional, específicamente lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT-, acogidos por la Ley 50 de 1990, con la cual se busca el perfeccionamiento de los derechos forales con la menor cantidad de requisitos formales.

La Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 señaló sobre el fuero sindical lo siguiente,

"La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones

gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos."

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 405, modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como aquella garantía del sindicato y de ciertos trabajadores sindicalizados a *"no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones laborales, ni trasladados de sus puestos de trabajo, sin que medie justa causa, previamente calificada por el Juez de trabajo"*.

Por su parte, el artículo 406 del C.S.T. modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece que están amparados por fuero sindical: los fundadores del sindicato así como los trabajadores que luego de su fundación se afilien previo al registro sindical, caso en el cual gozarán de fuero por 2 meses, los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin exceder de 5 principales y 5 suplentes, caso en el cual el amparo se hará efectivo por el tiempo que dure su mandato y 6 meses más, así como 2 de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designe el sindicato, los cuales gozarán por el mismo término de los aforados pertenecientes a la junta directiva.

En ese sentido, cuando los empleadores tengan la intención de despedir a los trabajadores que gocen de este fuero, deben invocar una justa causa previamente calificada por el juez del trabajo y que, en caso de no cumplirse tal exigencia, es procedente la acción especial de reintegro.

Por mandato del artículo 53 de la C.P., los trabajadores en general, incluidos los servidores públicos, están amparados por el principio a la estabilidad en el empleo. Esta estabilidad está reforzada para quienes forman parte de una organización sindical, en las circunstancias previstas en los artículos 405 a 407 del CST, con sus modificaciones.

Así debe considerarse que, aunque el fuero sindical garantiza la estabilidad de los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador, público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales de separación del servicio.

En este sentido, el literal b) del artículo 410 del C.S.T. dispone que constituyen justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *"las causales enumeradas en los artículos 63 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato"*.

En igual sentido, el artículo 62 de la misma norma indica que el contrato de trabajo termina por "2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. y 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*"

Nótese, como las normas en comento contemplan la terminación del contrato de trabajo y su consecuente garantía sindical que protege al trabajador, cuando hay incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, las cuales a su vez están regladas en el artículo 58 ibidem: "1a. *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.***" (negrilla para ilustrar)

5.El caso en concreto

En el presente evento quedó demostrado que: **i)** El señor HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, ha trabajado para la caja de compensación Familiar como celador; **ii)** Hace parte de la junta directiva se la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR "SINALTRACAF" Seccional Florencia; **iii)** Que el primero de noviembre de 2019 COMFACA le informó que sería asignado para realizar labores de apoyo temporal en el área de gestión administrativa en labores de archivo, esto con ocasión a lo no renovación de la licencia de funcionamiento del Departamento de vigilancia; **iv)** Que el señor Ardila Puentes, no acató la orden dada por el empleador, indicando acogerse al artículo 405 del CST; **v)** Que el señor Ardila Puentes no se presentó a laborar al lugar de trabajo dispuesto por el empleador, por lo que se le inició proceso disciplinario por faltar al trabajo sin justa causa, el cual culminó el 17 de diciembre de 2019.

De las pruebas que obran en el expediente, se observa que COMFACA adelantó proceso disciplinario en contra del Helmer Yovanny Ardila Puentes, proceso que, agotadas las respectivas etapas, culminó con la terminación del contrato de trabajo con justa causa, condicionado al permiso de despido dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical, determinación que fue notificada al demandado el 18 de diciembre de 2019; Mediante oficio del 6 de noviembre de 2019, el actor se declara en "desobediencia civil" en relación al memorando del 1 del mismo mes y año¹, el 13 de noviembre de 2019 se le notifica la inscripción del proceso disciplinario², el 25 de noviembre de 2019 se le notificó la citación a la audiencia de descargos programada para el 27 de ese mismo mes y año³,

¹ PDF26 Expediente Disciplinario Pág. 21-24

² PDF26 expediente Disciplinario Pág.37

³ PDF26 ExpedienteDisciplinario Pág.91

el 27 de noviembre de 2019, se realizó audiencia de versión libre, de los investigados, quienes actuaron a través de apoderado judicial, el doctor Andrés Mauricio López Galvis, quien además presentó los correspondientes descargos por escrito⁴, diligencia suscrita por el apoderado del hoy demandado y demás partes del CRL⁵, culminando el proceso disciplinario el 17 de diciembre de 2019.

Así las cosas, se demostró que el señor HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, no acató la orden emitida por el empleador el 1 de noviembre de 2019, por medio de la cual le ordenó realizar labores de apoyo temporal en el área de gestión administrativa en labores de archivo, como consecuencia de la no renovación de la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad, determinación que no luce arbitraria y mucho menos caprichosa, por el contrario propendió por la protección de los trabajadores que laboraban en el departamento de seguridad del empleador, pese a ello el trabajador, expresamente se declaró en “desobediencia civil”, decidiendo no asistir al sitio de trabajo asignado, incurriendo de esta manera en las causales contempladas en el artículo 62 del CST, para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, por justa causa.

Es así que COMFACA solicita el levantamiento del fuero sindical del demandado por haber incurrido en la causal 2 y 6 del artículo 62 del CST, esto es por la indisciplina e incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, situación que tal y como se indicó se encuentra probada en el plenario, pues quedó suficientemente demostrado que el trabajador incumplió las obligaciones consagradas en el artículo 68 de la Convención colectiva de trabajo, contempladas a su vez en el artículo 62 del CST, así como lo dispuesto en el artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo: “1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento, el de seguridad e higiene industrial y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular la imparta COMFACA o sus representantes, según orden jerárquico establecido.”

De igual manera el artículo 68 del RI establece las obligaciones y prohibiciones especiales para COMFACA y los trabajadores: “se prohíbe a los trabajadores (...) 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de COMFACA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.”, faltas contempladas como grave en el artículo 72 ibidem.

Conforme a lo expuesto y abrigo a las pruebas allegadas al proceso, es claro para esta Sala que se logró probar las justas causas para dar por

⁴ PDF26 expediente Disciplinario Pág.117-152

⁵ PDF26 expediente Disciplinario Pág.109

terminado el contrato de trabajo con el actor, pues él mismo aceptó en la diligencia de interrogatorio de parte, que no acató la directriz impartida a través del memorando del 1 de noviembre de 2019, sin que los motivos esgrimidos por este sirvan de excusa, pues es reiterativo en decir que se acogió a lo dispuesto en el artículo 405 del CST y siguió prestando sus servicios como celador, a sabiendas que esas funciones ya no estaban autorizadas a su empleador y que se le había comunicado que debía temporalmente desempeñar otras funciones, aunado a ello, las declaraciones de los señores Martha Cecilia Ramírez, Nelly González, Diego Fernando Vélez y Adelter González Castro, son contestes al afirmar que el demandado no acudió al lugar de trabajo dispuesto por el empleador a partir del 1 de noviembre de 2019.

Con todo ello emerge palmario que el trabajador quebrantó las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo, disposiciones ya esgrimidas en precedencia; De esta manera, al constituir una justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme el literal b) del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, es evidente la procedencia del levantamiento de la garantía de fuero sindical de la que es beneficiario el señor HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES.

Ahora, contrario a lo aludido por los recurrentes, esta Sala no observa vulneración alguna al debido proceso, del señor ARDILA PUENTES, pues como se indicó ut supra, participó de manera activa en el proceso disciplinario, es más, actuó por intermedio de apoderado judicial en las oportunidades correspondientes, haciendo uso del derecho de defensa tal como se probó.

Claro lo anterior, preciso es acotar que la jurisprudencia de Honorable Corte Suprema de Justicia, ha señalado de antaño:

"Sabido es que en materia probatoria, es principio universal, el de que, quien afirma una cosa, es quien está obligado a probarla. "la vieja máxima: onus probando incumbit actori, a través de todas las legislaciones de todos los lugares y de todas las épocas ha sido tenida como conforme con la razón y con los más elementales dictados de la justicia. Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades judiciales, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad pueda calificarla" (Cas. 31 de mayo de 1947. M.P. Dr. Diógenes Sepúlveda Mejía)".

Por lo que, cuando el demandado afirma que, el Ius Variendi afecta sus derechos y condiciones de vida, es necesario que dichas manifestaciones se apoyen en medios de prueba idóneos, lo cual no ocurrió en el caso de autos, por lo que se descarta dicha inconformidad.

Por lo expuesto se impone CONFIRMAR la sentencia objeto de recurso.

Sin costas en esta instancia al no aparecer causadas.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil-Familia-Laboral, en Sala Segunda de Decisión, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 27 de noviembre de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia - Caquetá, dentro del presente proceso, de conformidad con los razonamientos expuestos en esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en segunda instancia.

TERCERO: La presente decisión se notificará por edicto.

CUARTO: Ejecutoriada la presente decisión por secretaría, DEVUÉLVANSE las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. -

MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO
Magistrada

GILBERTO GALVIS AVE
Magistrado

Nota: La presente sentencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3º del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

Firmado Por:

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Dielia Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada

Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **cdeb6064cd564d1ee4a702ced4e328c112d461bfdc56145062f38246cf03c7fa**

Documento generado en 22/02/2024 06:13:58 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>