



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: LACTALIS COLOMBIA LTDA

DEMANDADO: ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ GARCÍA

RADICACIÓN: 11001 31 05 010 2019 00794 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., ocho (08) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a cumplir la orden de tutela proferida por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia STL 131-2023 proferida con el número de radicación n.º 69166 del dieciocho (18) de enero de dos mil veintitrés (2023), teniendo en cuenta las consideraciones de dicho fallo.

ANTECEDENTES

La sociedad demandante mediante apoderado judicial promovió acción especial de fuero sindical, solicitando se declare que la empresa demandante está autorizada para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido celebrado con el señor Hernández con justa causa atribuible a este, de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del CST y el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo; además, solicitó la condena en costas.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que el demandado está vinculado a PARMALAT COLOMBIA LTDA (hoy LACTALIS COLOMBIA LTDA) mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de septiembre de 1997, prestando sus servicios como auxiliar de tesorería. Indicó que el demandante se encuentra afiliado al SINDICATO NACIONAL DE

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS – SINTRAIMAGRA, donde es miembro de la comisión de reclamos por lo que goza de fuero sindical.

Adujo que la convención colectiva vigente al momento de presentación de la demanda es la 2017-2019 con fecha de expiración del 18 de diciembre de 2019; que como auxiliar de tesorería, las funciones del demandado son las de recibir facturas por parte del departamento de contabilidad para gestionar el pago, atender llamadas y correos de proveedores cuando solicitan el pago de alguna factura, archivar facturas pendientes por pagar y ya canceladas, apoyar a sus compañeros con el pago de los fletes y demás proveedores y pagar los servicio públicos a nivel nacional.

Adujo que el 21 de agosto de 2019, el señor José Ochoa, director financiero de la empresa demandante, recibió un correo por parte del señor Carlos Parra, funcionario de DISARTEC JG LTDA (empresa proveedora de PARMALAT), por medio de cual solicitó el pago de algunas facturas vencidas; del historial de dicho correo se advierte que, el 14 de agosto, el demandado utilizó palabras soeces y vulgares con el proveedor de la empresa diciéndole *“Mk bobo no le cambio nada, mucha hueva”*. De lo anterior, concluye la demandante que el trabajador infringió varias obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, primero, porque asesoró, indicó e instruyó a proveedores sobre cómo hacer el cobro y, segundo, porque utilizó las herramientas suministradas por la empresa para fines distintos a los contratados y, en tercer lugar, utilizó palabras soeces.

Así las cosas, ese mismo día se comunicó la situación a la señora Gladys Cañaveral, jefa directa del demandado, y el 22 de agosto de 2019, se comunicó la situación al jefe de administración de personal quien dio inicio al procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva, por lo que el 5 de septiembre de 2019 se citó a descargos al trabajador, el 10 de septiembre se llevó a cabo la diligencia y el 23 de septiembre de aquel año se profirió la carta de despido con justa causa sujeta a la previa autorización judicial. Frente a la decisión de despido el demandado interpuso recurso de apelación el cual fue despachado de manera desfavorable (archivo 1, fls. 92 – 106).

El día 13 de julio de 2022, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada mediante apoderado judicial presentó contestación a la demanda, señalando que se oponía a las pretensiones bajo el argumento de que no existe justa causa para dar por terminado su contrato laboral. Además, aduce que operó el fenómeno de la

prescripción para presentar la demanda y manifiesta que el procedimiento realizado para pretender probar la justa causa estuvo desde su inició viciado de nulidad.

Propuso como excepción previa la de prescripción, la cual se decidió sería estudiada de fondo y como excepciones de mérito las que denominó como mala fe de la demandante, vulneración al debido proceso y la oficiosa y/o ultra petita.

Mediante audiencia celebrada el 23 de septiembre de 2022, se practicaron las pruebas decretadas y se fijó nueva fecha para dictar la sentencia correspondiente.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 28 de septiembre de 2022, declaró probada la excepción de prescripción y la excepción de la no existencia de las justas causas invocadas por el empleador mediante comunicación del 23 de septiembre de 2019, en consecuencia, absolvió al demandado de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas a la activa.

Como fundamento de su decisión, adujo en primer lugar, que frente a la manifestación del trabajador que fue llamado a descargos sin cumplir el procedimiento establecido en la convención colectiva en la cláusula 12 y por tanto esa prueba es nula porque se vulneró el derecho al debido proceso, concluyó la juzgadora que de conformidad con el procedimiento de la cláusula 12 de la convención colectiva establece un procedimiento para aplicar sanciones, pero no un procedimiento para despedir por lo que teniendo que el despido no es una sanción, no estaba sujeto a dicho procedimiento. Sin embargo, la demandante decidió citar a descargos dando la oportunidad de defensa, pero no podemos alegar que este proceso se encuentre viciado por debido proceso porque ese proceso es para aplicar sanciones y no para dar por terminado el contrato, por lo que tienen plena validez dichas pruebas.

De otra parte, indicó que en cuanto al punto principal del asunto, esto es, establecer si el demandado incurrió en justas causas que permitan dar por terminado el contrato de trabajo, se debe acudir a la carta de terminación entregada el 23 de septiembre de 2019, donde se aduce que el demandado faltando a su deber de fidelidad, asesoró a un proveedor de la compañía en la forma cómo debía enviar un correo para cobrar unas facturas, lo cual no

está dentro de sus funciones; sin embargo, la A quo no encontró demostrado que el demandado hubiera dado ninguna instrucción, como tampoco quedó demostrado que eso no hiciera parte de las funciones del demandado y mucho menos, que hubiera suministrado el correo del señor Ochoa ni suministrado información confidencial, además de lo anterior dijo el señor Parra que el dedujo el correo del señor Ochoa porque el trabajo previamente en Parmalat en el 2014 y sabía que se usaba el nombre de la persona y el dominio era Parmalat.com.co y la testigo Luz Ángela Prieto corroboró que el señor Parra si trabajó en Parmalat. En conclusión, no se demostró dentro del proceso que el señor Alex haya dado a conocer la información del correo de Ochoa y mucho menos que esta fuera información confidencial; incluso si el trabajador demandado hubiera dicho que le escribieran el señor Ochoa, considera la juez que no es falta al deber de fidelidad, puesto que si bien hay un conducto regular no está prohibido que se dirijan al director financiero lo que además dijo la testigo que era normal.

En cuanto a la causal relacionada con guardar la rigurosa moral, explicó la Juez que si bien está probado que el señor Hernández escribió las palabras al señor Parra y que no es un lenguaje apropiado, también tenemos que el señor Carlos Parra, en su testimonio, señaló que conoce al demandante hace más de 20 años que es jerga de amigos y que no presentó ninguna queja al respecto, que incluso su jefe también había visto eso pero no puso ninguna queja; además, el numeral 4 del artículo 58 estipula que se debe guardar la moral con sus superiores y compañeros, es decir, es claro que habla del comportamiento al interior de la empresa Parmalat, adicionalmente, no se demuestra que usar este lenguaje haya afectado sus relaciones con superiores o compañeros, por cuanto estas palabras no iban dirigidas a ninguno de ellos, sino al señor Parra quien dijo que eran amigos de hace varios años.

De otra parte, expuso la juzgadora que no se encuentra demostrada la afirmación de que el demandado hizo uso de las herramientas de trabajo para comunicarse con amigos y decir a proveedores como redactar correos, pues quedó demostrado que la conversación a través de correo electrónico con el señor Carlos Parra se hizo en el contexto de trabajo y en atención a sus funciones como asistente de tesorería, donde una de ellas consiste en atender a los proveedores. En conclusión, no se logra demostrar la violación de las obligaciones del trabajador que se señalan en la carta de terminación.

Finalmente, en cuanto a la excepción de prescripción indicó que quedó claro que el procedimiento establecido en la cláusula 12 de la convención colectiva no lo tenía que cumplir taxativamente la demandada porque este era para

imponer sanciones disciplinarias; sin embargo, el artículo 118 A del CPT debe entenderse que el empleador tiene conocimiento de la justa causa cuando en su entender, tiene certeza de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y desde que se acredita la justa causa es que empieza a correr el termino prescriptivo y, en dicho caso, solo se comprobó hasta que finalizó el proceso disciplinario, el cual si bien no era obligatorio, fue decisión del empleador adelantarlo para garantizar la defensa del demandado.

Entonces los 2 meses no se pueden contar desde los correos electrónicos, sino en el momento en que Parmalat tiene certeza que se configura la justa causa, lo cual ocurre con la finalización de la diligencia de descargos el 23 de septiembre de 2019. Ahora bien, según acta de reparto se radicó la demanda el 22 de noviembre de 2019, lo cual en principio se entendería que está en término, sin embargo en el presente proceso, consideró la A quo que no se interrumpió la prescripción porque no se notificó el auto admisorio dentro del año siguiente, de conformidad con el artículo 94 del CGP, auto que fue proferido el 10 de diciembre de 2019 y notificado en estado del 12 de diciembre de aquel año, sin embargo, la notificación al demandado se acreditó hasta el 2 de junio de 2022, lo que quiere decir que esta notificación superó ampliamente el término de 1 año y sí operó la prescripción de la acción, aun teniendo en cuenta el termino de suspensión de términos que decretó el Consejo Superior de la Judicatura en el año 2020 por la pandemia.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación con sustento en:

- i)** No debe prosperar la excepción de prescripción en aplicación del art. 94 del CGP, porque por temas de pandemia el Consejo suspendió los términos del 26 de marzo al 1 de julio de 2020 y existe en el expediente constancia del correo enviado el 3 de agosto de 2020, solicitando copia del auto admisorio para proceder a notificar al demandado y nunca fue remitido por el despacho, solo hasta que se repuso la decisión de archivar el expediente por contumacia;
- ii)** A diferencia de lo que considera el despacho, sí existen faltas a las obligaciones reglamentarias establecidas para el demandado. Se logró demostrar que él no podía comunicar al tercero la información expresa de su trabajo y no existe prueba que el demandado que se le hubiere

autorizado suministrar la información de cómo hacer el cobro de las facturas y a quien remitir el correo electrónico;

- iii) Además, establece el numeral 4 que los trabajadores deben guardar la moral, lo cual se infringió por el demandado cuando se comunicó con el señor Carlos Parra en el correo electrónico del 14 de agosto de 2019 con palabras soeces con un proveedor de la compañía;
- iv) Aunado a lo anterior, está prohibido usar los implementos de la empresa para funciones diferentes a las contratadas. No estaba dentro de sus funciones asesorar a pesar de que no se aportó el perfil del cargo, sin embargo, en el interrogatorio el demandante dijo que no podía asesorar al proveedor de la compañía como debía cobrar las facturas;
- v) Finalmente, indicó que también apela la manifestación que se tuvo conocimiento de la falta por medio del correo enviado el 21 de agosto de 2019, por cuanto no puede desconocerse que el correo se envió a la señora Gladys a las 10:50 pm y entender que se conoció a esa hora solo por tratarse de un cargo de dirección.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Verificar si operó el fenómeno de la prescripción, y en caso negativo, si se demostró la justa causa para la terminación del contrato alegada por la sociedad demandante como motivo para el levantamiento del fuero sindical del demandado.

CONSIDERACIONES

Marco Normativo y Jurisprudencial

Sentencia STL 131-2023 proferida con el número de radicación n.º 69166 del dieciocho (18) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Caso Concreto

La sentencia proferida con el número de radicación n.º 69166 del dieciocho (18) de enero de dos mil veintitrés (2023) señala en la parte resolutive lo siguiente:

“PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental al debido proceso y acceso a la administración de justicia del accionante. **SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO JURÍDICO** el fallo de 24 de octubre 2022, proferido por el Tribunal convocado. En su lugar, **ORDENAR** a la autoridad convocada que, en un término no superior a diez (10) días, contados a partir de la notificación de este proveído, profiera una decisión de reemplazo en la que tenga en cuenta los razonamientos aquí expuestos. **TERCERO: COMUNICAR** esta decisión a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional, para la eventual revisión del fallo pronunciado, si este no fuere impugnado.”

El mencionado fallo señala que se debe emitir nueva sentencia teniendo en cuenta lo expuesto en su parte motiva. En las consideraciones, en síntesis, para el caso concreto hizo alusión a la sentencia C-113-2017, y precisó que “el órgano de cierre de la jurisdicción constitucional al referirse a la providencia anteriormente citada, explicó que la «moral social» debe entenderse como las pautas de conducta que, en efecto, hacen parte de un código social que se considera importante en el seno de una comunidad, pero que, además, debe estar acorde con principios y valores relevantes en un contexto constitucional pluralista y multicultural.”

Así mismo, indicó:

En ese orden, esta Corporación comparte el argumento del accionante respecto que los criterios estipulados por la Corte Constitucional para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa con fundamento en un acto inmoral no se acreditan en este caso.

Al respecto, no se desconoce que en efecto, el accionante utilizó un lenguaje coloquial para dirigirse al proveedor de otra empresa; no obstante, tampoco puede pasarse por alto lo declarado por dicho tercero, quien al rendir testimonio manifestó que «conoce al demandante hace más de 20 años que es jerga de amigos y que no presentó ninguna queja al respecto, que incluso su jefe también había visto eso pero no puso ninguna queja», tal como lo puso de presente el Tribunal accionado al hacer el recuento del trámite procesal.

En ese contexto, se insiste, queda claro que el accionante utilizó un lenguaje informal con quien era su amigo y, previamente, según se desprende de los antecedentes explicados por el Tribunal, fueron también compañeros de trabajo, sin que la persona que recibió el mensaje se hubiera sentido afectada en su dignidad, tal como se desprende de su propia declaración. Además, tampoco se advierte que dicha conducta hubiese afectado el normal desarrollo de las funciones de la empresa, ni que trascendiera la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral o que afectara la convivencia digna, pues,

se insiste, no se formuló queja por el mensaje enviado por Álex Hernández García –accionante- a Carlos Parra –proveedor- y tampoco se acreditó que las relaciones comerciales entre las partes se hubiesen visto afectadas por dicha circunstancia, tal como lo concluyó previamente el Tribunal.

Y finalizó, indicando “Asimismo, la Sala precisa que el juez de segundo grado desconoció que lo preceptuado en el numeral 4. ° del artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo establece taxativamente el deber de «guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros». De manera que la causal invocada por la empresa no se enmarca como justa para proceder al despido, pues la conducta que se le reprocha al demandado hoy actor, no se dirigió contra un superior ni un compañero, si no respecto de un tercero; no obstante, el reglamento interno, no hace referencia a ello, como por ejemplo sí lo hace expresamente en el numeral 2. ° ibídem que señala «no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo (...)»..”

En ese orden de ideas, y teniendo en cuenta las consideraciones de la sentencia STL 131-2023 proferida dentro del proceso identificado con la radicación n.º 69166, hay lugar a confirmar la sentencia de primera instancia.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 28 de septiembre de 2022 por el Juzgado Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

TERCERO: REMÍTASE de manera inmediata copia de la presente sentencia a la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral con la referencia de “Cumplimiento de la sentencia con la radicación n.º 69166 del dieciocho (18) de enero de dos mil veintitrés (2023). Acción de tutela instaurada por **ÁLEX FERNANDO HERNÁNDEZ GARCÍA** instaurada

contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, trámite en el que se dispuso la vinculación del **JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO** de esta ciudad, de la misma ciudad, así como de las demás partes e intervinientes en el asunto judicial conocido con radicado «2019-00794». (...)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado