



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA
DESPEDIR - DE **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. –
INDEGA S.A. CONTRA JARIT MENESES BERMUDEZ.**

MAGISTRADO SUSTANCIADOR: DR. EDUARDO CARVAJALINO
CONTRERAS

En Bogotá, D.C., a los once (11) días del mes de diciembre del año dos mil veinte (2020), el Magistrado sustanciador en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

DEMANDA

La empresa **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. – INDEGA S.A.**, actuando mediante apoderado judicial, promovió demanda especial Laboral – levantamiento de fuero sindical en contra de **JARIT MENESES BERMUDEZ**, para que mediante sentencia judicial se autorice la terminación unilateral y con justa causa del contrato del trabajo del demandado; la cual debe concederse de forma general, independientemente de la organización sindical a la que pertenezca y, a las que con posterioridad a la interposición de la demanda se llegue a afiliarse (fl.586).

Fundamenta el *petitum* en los supuestos de hecho visibles a folios 586 a 593 de las diligencias, que en síntesis advierten la existencia de un vínculo contractual laboral a término indefinido a partir del 16 de agosto de 2017, ejecutando actualmente el cargo de Auxiliar de inventarios y ostentando la condición de secretario en la Junta



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Directiva Seccional Bogotá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa PANAMCO COLOMBIA S.A. – SINALTRAPACOL, siendo beneficiario del fuero sindical. Relata que MENESES BERMUDEZ el 2 de agosto del 2017 se retiró del turno de trabajo aduciendo dolor de garganta, para lo cual presente hoja de procedimiento medico expedida por la Clínica del Occidente, que no contiene recomendación y/o incapacidad médica; no obstante, el extremo pasivo no se presentó a laborar durante los días 2 a 4 de agosto de 2017, pero incorporó hoja de procedimiento medico No. 89562 de la misma IPS. Que procedieron a remitir tal legajo a la EPS Cruz Blanca, como promotora en salud del demandado, para efectos de la transcripción y cobro, la cual fue devuelta indicando inconsistencias lo que condujo a solicitar a la clínica referida la validación de la incapacidad médica, obteniendo respuesta el 29 de septiembre de 2017 en el sentido de no encontrar en su sistema y archivo interno la atención de JARIT MENESES BERMUDEZ y la falsedad en la incapacidad médica. Aduce que si bien el sindicato SINTRAINDEGA no cuenta con convención colectiva vigente y que el laudo arbitral de SINALTRAPACOL no establece procedimiento disciplinario, resolvieron hacer uso del estatuido en el artículo 15 de la convención colectiva de trabajo vigente con los otros sindicatos, a fin de proteger el derecho a la defensa; señala que si bien SINALTRAPACOL se negó a recibir la citación a la diligencia de descargos, el día 4 de octubre de 2017 tuvo lugar con la asistencia del demandado, quien afirmó no presentarse a laborar entre los días 2 a 4 de agosto de la anualidad citada por entrega de formula e incapacidad por el doctor de urgencias, diligencia a la cual fueron citas nuevamente el 6 de octubre de 2017 pero sin que se presentara representante de los sindicatos. Advierte que en cumplimiento de los términos convencionales procedió a entregar carta de terminación del contrato a partir del 4 de octubre del 2017, efectiva con la sentencia que autorice el levantamiento del fuero sindical.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

El accionado **JARIT MENESES BERMUDEZ**, por intermedio de curador *ad litem* y previa notificación, contestó el *libelo demandatorio* en audiencia pública de que trata el artículo 114 del Código de Procedimiento Laboral, manifestando su oposición a las pretensiones invocadas en su contra, medio magnetofónico a folio 697.

La organización **SINALTRAPACOL**, a través de profesional del derecho, en audiencia pública de que trata el artículo 114 del Código de Procedimiento Laboral, manifestó oponerse por la desatención a las normas convencionales para el trámite disciplinario; sumado a no configurarse justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. **Excepciones:** incumplimiento del procedimiento disciplinario para el despido con justa causa, inexistencia de la justa causa invocada por la parte demandante para despedir al trabajador y prescripción (CD a folio 697).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública virtual celebrada el 5 de noviembre de 2020, resolvió **declarar probada** la excepción de incumplimiento de procedimiento disciplinario para el despido con justa causa del demandado, propuesta por SINALTRAPACOL; **negar la autorización** para despedir al demandado JARIT MENESES BERMUDEZ y, **condenar en costas** a la empresa demandante, CD Audio fl. 771.

Lo anterior por considerar el *A quo*, que si bien se cumplieron los presupuestos de notificación y/o comunicación al demandado y las organizaciones sindicales conforme al art. 15 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2006, suscrita



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

con SINTRAINDEGA; lo cierto es que la situación se definió antes de los 3 días de la citación con el Gerente de la Planta, en la medida que la carta de despido cuenta con fecha impresa de 4 de octubre de 2017, ello es, dentro del termino convencional, pese a que fuera entregada al demandado el 6 de ese mes y año, pues es la fecha en la que se elabora la que marca la pauta de legalidad o no de la desvinculación.

RECURSO DE APELACIÓN: La parte DEMANDANTE interpuso recurso de apelación contra la anterior determinación solicitando la revocatoria integra del fallo de primer grado, en la medida que al demandado se le aplica el cuerpo único convencional y no aquella Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2004 a 2006, aun cuando, en ambas, el trámite es idéntico. Resalta que *«no puede el Juzgado indicar que por el simple hecho de que la carta de terminación del contrato de trabajo tenga fecha de 4 de octubre de 2017, mi representada se saltó el procedimiento convencional establecido en la Convención Colectiva 2004 – 2006, como quiera que independientemente la fecha que se halla anotado en la carta de terminación del contrato de trabajo, esta comunicación se le entrego al trabajador el 6 de octubre de 2017»*, agregando que, como lo adujo el *A quo*, se cumplieron las fases o etapas al trasladarse las comunicaciones de SINALTRAPACOL y SINTRAINDEGA el 5 de octubre de 2017, como lo declararon los testigos Diana Roa y Fernando Angulo, siendo necesario examinar de manera taxativa las acotaciones en las declaraciones judiciales que dan cuenta del procedimiento disciplinario y su realización de forma legal, pues fueron las mencionadas organizaciones las que decidieron no comparecer el 5 de octubre de 2017, aun cuando se remitió por correo certificado y en forma personal con anterioridad a la fecha en que se le indicó al trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo. Por manera que, *«se debe autorizar el despido del trabajador porque pues no solo lo evidencia el despacho, sino a lo largo todo el trámite del proceso se pudo corroborar tanto con los testigos y como con las pruebas, la falta que incurrió el trabajador, la justa causa para terminar el contrato de trabajo, hecho que fue ratificado por la Clínica del Occidente ante el requerimiento del Juzgado y, no solo eso, sino también la ratificación del cumplimiento del procedimiento convencional en este caso»*.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Razón por la cual, el expediente ha sido enviado ante este Tribunal para que se surta la **instancia**, y como la Sala no observa causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

RELACIÓN LABORAL

No es objeto de discusión la existencia de la relación laboral entre las partes en litigio, presupuesto necesario para predicar una acción de fuero sindical, el cual es corroborado por esta Sala de Decisión del *libelo contestatario* y por las pruebas aportadas al plenario, de las que se evidencian que JARIT MENESES BERMUDEZ fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de agosto de 2007, para desempeñar el cargo de Auxiliar de inventarios (fl. 10 y 11). Supuestos facticos que no son objeto de debate en esta segunda instancia, por las partes en conflicto.

EXISTENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La existencia de la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANAMCO COLOMBIA S.A. - SINALTRAPACOL, de primer grado y de empresa, con domicilio en la ciudad de Duitama – Boyacá y con personería jurídica No. 075 del 15 de septiembre de 2005, fue acreditada con la certificación emitida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical (fl. 12, 578 a 580), ajustándose a las exigencias previstas por el art. 364 y s.s. del



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

C.S.T.; igualmente se demostró la subsistencia de la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ¹.

En lo tocante al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE PANAMCO INDEGA S.A. – SINTRAINDEGA, de primer grado y de empresa, con domicilio en Zipaquirá y con personería jurídica No. 312 del 8 de febrero de 1996, se desprende de lo reportado por el Ministerio de Trabajo – Grupo del Archivo Sindical, folio 307. Acoplándose a las determinaciones del art. 364 y s.s. del C.S.T.

Con las documentales relatadas en líneas anteriores, se advierte cumplida la notificación que debe realizar el cuerpo sindical al patronal, al tenor de los parámetros del artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, al denotarse su diáfano conocimiento.

GARANTIA FORAL

Tampoco fue objeto de reparo la garantía foral que ostenta el demandado, pues así lo reconocen las partes en el *libelo introductorio* y su contestación, respectivamente, y es precisamente por existir dicha protección a favor del trabajador, que inicia INDEGA S.A. el presente proceso de levantamiento de fuero sindical.

En efecto, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANAMCO COLOMBIA S.A. - SINALTRAPACOL, obra a folio 716 del plenario la CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL, depositado el 15 de enero de 2019, mediante la cual se evidencia que el accionante es integrante de la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ, en los siguientes términos:

«(...)

¹ Folio 13.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

<i>PRINCIPAL</i>					
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DOCUMENTO	(...)	CARGO
JORGE ALIRIO	VARGAS RINCON	CC (...)	4.266.629	(...)	PRESIDENTE
JAVIER	FONSECA BONILLA	CC (...)	79.865.455	(...)	VICEPRESIDENTE
JARIT	<u>MENESES</u> <u>BERMUDEZ</u>	CC (...)	<u>72.188.188</u>	(...)	<u>SECRETARIO</u>
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	TESORERA

(...)» (resalta de la Sala)

Relativo al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE PANAMCO INDEGA S.A. – SINTRAINDEGA, necesario es indicar que desde el cuerpo del escrito genitor, se aduce que el demandado ostenta la calidad de afiliado de la referida organización sindical, pero en manera alguna como directivo de la Junta.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del artículo 406 CST, el demandado como integrante de la junta directiva en su condición de secretario de la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANAMCO COLOMBIA S.A. - SINALTRAPACOL,, se encuentra amparado por la garantía foral.

FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR.

Procede esta Sala de Decisión a resolver el *sub judice* puesto en su conocimiento, para lo cual juzga conveniente recordar, en ejercicio de sus facultades académicas, la figura constitucional - laboral denominada fuero sindical.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Pues bien, sea lo primero advertir, que esta institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los años 40, en especial, con la expedición del artículo 18 del Decreto – Ley 2350 de 1944 y el artículo 40 de la Ley 6 de 1945, pero fue únicamente con la Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que elevó su rango de legal a constitucional, a título de reivindicación histórica, con el fin de proteger a los trabajadores o empleados que en ejercicio del derecho de constituir sindicatos o asociaciones, obtengan la calidad de representantes o miembros de la agremiación.

De esta manera y con miras a continuar con dicho amparo, la Carta Magna mediante la figura del bloque de constitucionalidad de que trata el art. 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales, para el caso *sub examine*, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y, en especial, los convenios 87 y 93 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus apartes pertinentes instaron a los países miembros a la implementación de mecanismos protectores del derecho de elección, fundación, ingreso y reunión del sindicato, así como la defensa jurídica de los derechos derivados de dicha asociación, siendo reiterativos en la derogatoria de las normas que limiten o menoscaben la libertad sindical.

En tal contexto, y descendiendo a la legislación laboral, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo nos define al 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 del Trabajo»*

En ese sentido, resulta palmario que el fuero sindical fue estatuido para proteger a ciertos trabajadores, integrantes de una organización sindical,



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

de las decisiones unilaterales y autocráticas de los empleadores, tales como el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones laborales, y que puedan afectar la toma libre de decisiones o la acción legítima de reunión y petición contractual o convencional.

Y ello adquiere total lógica, si se tiene en cuenta la estrecha relación del fuero sindical y la libertad de asociación, pues de este último derecho surge la prerrogativa de ejercicio, en acción u omisión, de los derechos económicos y sociales de los afiliados, es decir, el resguardo del grupo organizado, tal como lo enseñó la H. Corte Constitucional en sentencia C- 381 de 2000 y la sentencia C-593 de 1993 al determinar:

«La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos» (Ver, entre otras, la sentencia T-220 de 2012 y T-873 de 2004)

De suerte que, las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y es por ello, que necesitan el sistema jurídico correspondiente para que esta acción sindical no caiga en irrisoria, dada la posición predominante de los empleadores frente a los trabajadores. En ese contexto, suma advertir, que este derecho a favor de los forados no deviene en absoluto y perpetuo, pues el legislador en el artículo 405 del CST estatuyó una excepción a esta figura constitucional, correspondiente a la calificación por la autoridad competente, la cual lleva al funcionario judicial a determinar si efectivamente el empleador extralimitó su facultad legal, convirtiendo



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

a su decisión unilateral en una injusta causa de despido, un traslado o una desmejora ilegal, para cada caso concreto.

Se sigue de lo anterior y, a modo de conclusión, que el fin último de la norma es proteger a los trabajadores forados, que se encuentran relacionados en el art. 406 del CST, del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones contractuales, siendo entonces estos tres aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobrellevar el empleador en caso de causarlas, a saber:

- a) El reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo, rompimiento del vínculo jurídico.
- b) La reubicación o reinstalación como restablecimiento del traslado del trabajador sin previa autorización a las anteriores condiciones de trabajo; ello es, sin rompimiento del vínculo jurídico
- c) Permiso ante el juez laboral por parte del empleador para poder despedir o trasladar, que incluye el denominado proceso ordinario de levantamiento de fuero sindical.

Teniendo claridad de la figura jurídica sometida a escrutinio, descende esta Sala de Decisión a resolver el problema jurídico planteado en líneas precedentes. Precisando inicialmente, que la Juez de Conocimiento centró el dislate en corroborar el cumplimiento de las previsiones convencionales para sanciones y despidos, y con ello, determinar la viabilidad en desvincular a Meneses Bermúdez.

No obstante lo precedente, ha *iterado* la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, que la realización o no de un procedimiento disciplinario y bajo qué circunstancias, no muta o elimina del haz judicial la falta y la potestad del patronal en cesar el nexo; en tanto que, las sanciones como el despido son consecuencias de un



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

comportamiento irregular del trabajador con respecto a sus obligaciones laborales.

Así, tales nociones tienen connotaciones disímiles, pues mientras la sanción va encaminada a que el empleado modifique, rectifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa, producto de faltas leves o intermedias, inclusive severas, el despido es la respuesta del empleador a una falta, respecto de la cual puede optar por un correctivo o simplemente, prescindir de los servicios del trabajador pero sin que se llegue al punto de colegir que el despido es una sanción, como para ser necesario gestionar tal procedimiento.

Así lo expresó esa Alta Corporación en sentencia SL3668-2015 con ponencia de la H. Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que:

«Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario»

Empero, no puede perderse de vista que en el marco de la protección del debido proceso y derecho de defensa, se han adoctrinado una serie de excepciones que, desde su génesis, buscan resguardar al trabajador de actos arbitrarios o abusivos que en esencia van en contravía de algún elemento de convicción que, anticipadamente, ha implementado el desarrollo de un trámite previo a un despido. Al punto, la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad Laboral en sentencia SL 15245 -2014, enseñó:

«No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

*jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos ; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**» (acentúa la Sala)*

Consideración vista en símiles presupuestos, dentro del proveído SL 1964-2020.

Bajo tal egida, se descende a contrastar si el trabajador demandado estaba resguardado en trámite o procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa; así, se halla que la parte convocante desde la demanda manifestó que el señor Jarit Meneses Bermúdez no estaba cobijado, en la medida que no existía convención colectiva de trabajo con SINTRAINDEGA y, que el laudo arbitral existente con SINALTRAPACOL no impuso reglas para la terminación de los vínculos con justa causa.

Sin embargo, contrario a lo referido por la empresa demandante, ésta Sala denota que en el diligenciamiento obra Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre INDEGA S.A. y SINTRAINDEGA S.A. para la vigencia 2004 - 2006, la cual carece de denuncia total o parcial por alguno de los extremos y que, por lo tanto, encuentra su actual vigencia en las prórrogas automática de que trata el artículo 478 del CST. Conclusión que encuentra sustento en determinaciones de la Corte Suprema de Justicia, al ser reiterativa en señalar que vencido el término de 2 años y, de no presentarse denuncia, aquel continuara su camino produciendo efectos hasta que se haga uso de las instituciones vislumbradas en los artículos 479 y 480 del CST.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Por manera que, aquella acotación de ausencia actual de validez de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2006, no encuentra eco e implica que sea a tono con ese elemento de convicción, que se siga el debate del *sub examine*, como a bien tuvo indicarlo el Juez de primer grado.

Con tal propósito, se denota que el artículo 15 contenido en la convención colectiva de trabajo 2004 – 2006, prescribió:

«Artículo 15. Procedimiento para despido, sanciones y llamadas de atención.

*Antes de imponer una sanción disciplinaria, efectuar una llamada de atención o **proceder a un despido con justa causa**, La Empresa dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato al que pertenezcan, mediante el lleno de los siguientes requisitos:*

- A) *El trabajador inculcado será notificado por escrito con copia al sindicato a que pertenezca de la falta que se le imputa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta o al momento en que la Empresa haya tenido conocimiento de su ocurrencia; en la comunicación se indicará el día y hora para que el trabajador se presente a descargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.*
- B) *Una vez escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones de la representación sindical acerca de los hechos y circunstancias que rodearon la supuesta infracción, la Compañía procederá, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a definir la situación del trabajador inculcado.*

*Parágrafo 1.: En el evento de sanción, o despido con justa causa y antes de procederse a una determinación, se **dará oportunidad de intervenir ante el Gerente de la Planta al sindicato a que pertenece el trabajador.***

Parágrafo 2.: Ninguna sanción excederá de tres (3) días por la primera vez.

Parágrafo 3.: De toda actuación se entregará copia a la organización sindical a que pertenezca el trabajador inculcado.

*Parágrafo 4.: **Será ilegal la sanción o el despido que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata este artículo**» (resalta fuera de texto)*

De la lectura de la anterior disposición normativa, fluye innegable la existencia de un procedimiento convencional para el trámite de despido del trabajador, aún con justa causa, resaltando que, de no desplegarse bajo esas pautas, se convertiría en ilegal.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

De suerte que, como tal como lo indicó la Juez de conocimiento y sin que se presentara dislate al respecto en la alzada, en el *sub judice* se acataron los términos y pautas convencionales del literal a) y b) del artículo 15 del instrumento convencional, en cuanto a notificación de los intervinientes y los lapsos en que debían extenderse; presentándose discusión en aquel lineamiento que requería el análisis de la determinación a tomar, bien correctivo ora punición, posterior a la reunión del sindicato con el gerente de planta.

Sin embargo, la acotación emanada de la juez de primera instancia, en sentir de esta Sala Decisión surge desacertada, al darle fuerza de decisión a un acto que no había producido efectos jurídicos, pues si bien contaba con fecha de 4 de agosto de 2017, resultaba inexigible cualquier derecho o consecuencia allí relatado por ser huérfano del conocimiento para quien le era oponible y, estar lejano de materializar una decisión hasta tanto le fuera entregado al directo afectado.

Evidenciándose de tal manera que, al citarse a la organización sindical el 5 de octubre de 2017 conforme da cuenta el folio 576 y se ratifica con el acta de no comparecencia, fluye irrefutable el cumplimiento de los requisitos del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo 2004-2006.

Ahora, descendiendo a la configuración la justa causa alegada por INDEGA S.A. y reiterada en la alzada, que al tenor de los folios 160 a 154 implicaron:

«...la compañía pudo constatar que usted violó gravemente el reglamento interno de trabajo al entregar a la compañía información no ajustada a la realidad con el fin de justificar su inasistencia al puesto de trabajo los días 2, 3 y 4 de octubre del año en curso.

(...)



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Fue puesto en conocimiento de la compañía que los documentos presentados por usted para justificar su ausencia los días 2, 3 y 4 de agosto no fueron avalados por su la entidad de salud de acuerdo a lo siguiente:

- i la oficina jurídica de la Clínica del Occidente en comunicación del 29 septiembre 2017 informa que usted no ha sido atendido en las instalaciones de la clínica el día 2 de agosto de 2017*
- ii la oficina jurídica de la clínica del Occidente en comunicación del 29 septiembre 2017 invalida la incapacidad presentada por usted para justificar su ausencia los días 2,3 y 4 de agosto de 2017»*

Con ese propósito, resulta pertinente traer a colación lo dispuesto por el artículo 410 del CST que determinó como justa causa para conceder, por el Juez Laboral, el despido del trabajador protegido con fuero sindical, a saber, «(...) b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato». Estando dentro de aquellas las concerniente a «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».

En claro lo precedente y descendiendo al *examine*, habrá de indicarse *liminarmente* que en esta segunda instancia no se presenta discusión referente a la vigencia del reglamento interno de trabajo, ni la aplicación de esté al trabajador demandado, lo que permite a esta Sala de Decisión trasladarse a lo concretado en tal instrumento, donde refiere el artículo 66 *ejusdem*:

«Son también prohibiciones especiales de los trabajadores

(...)

24. haber presentado para la admisión en la empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o nos ceñidos a la estricta verdad»



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Referente a la prescripción normativa *ejusdem*, juzga conveniente recordar que el juzgador en la especialidad Laboral se encuentra vedado para calificar la gravedad en la justa causa establecida en reglamentos, contratos, pactos, convenciones y fallos arbitrales, cuando ello ha sido parte de la negociación propia de las relaciones laborales; no obstante, cuando la misma no se encuentra reglada como tal, debe el operador jurisdiccional concretar bajo el análisis de las pruebas en conjunto, si se constituye tal entidad en la falta para que fuera preciso desvincularlo de las labores, cómo lo ha decantado la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en la sentencia rad. 39518 del 14 de agosto de 2012 con ponencia del H. Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, que enseñó:

*«Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6° de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) **en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta;** (...)*» (resalta fuera de texto)

Así, del recuento factico y probatorio, se logra concluir de la respuesta expedida por la Clínica del Occidente, folio 761, que en efecto el señor JARIT MENESES BERMÚDEZ para el día 2 de agosto de 2017 nunca presentó asistencia a ese ente de salud y, por lo tanto, no se le podía haber expedido incapacidad médica a su favor, evidenciándose cómo la misma clínica resalta la carencia de veracidad y la falsedad en lo incluido allí.

Razón por la cual, al presentarse tal documentación al patronal INDEGA S.A. para efectos de justificar su falta de comparecencia a sus labores los días 2 a 4 de agosto 2017, se construye aquella justa causa para la terminación del contrato de trabajo relatada en líneas anteriores, con tal gravedad que impide buscar algún tipo de eximente, el que, suma indicar, ni siquiera fue expuesto por MENESES



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

BERMUDEZ. Circunstancia que avala la revocatoria del fallo de instancia y, con ello, el levantamiento del fuero sindical del demandado.

COSTAS. Se revoca la condena en costas impuesta por el *A quo*, para que en su lugar lo estén a cargo de la parte demandada. En esta segunda instancia sin costas dado el resultado de la alzada.

En mérito a lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA D.C., SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia pública celebrada el 5 de noviembre de 2020, en este proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir –, para en su lugar, **ORDENAR** el levantamiento del fuero sindical que goza **JARIT MENESES BERMUDEZ** y en consecuencia **AUTORIZAR** a **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. – INDEGA S.A.** para terminar el contrato de trabajo de **JARIT MENESES BERMUDEZ**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

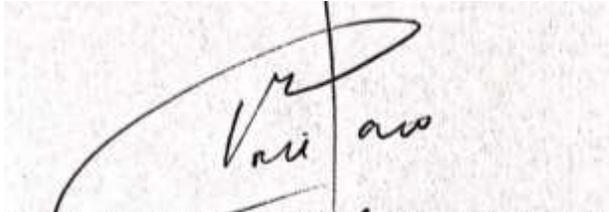
SEGUNDO: COSTAS. Se revoca la condena en costas impuesta por el *A quo*, para que en su lugar lo estén a cargo de la parte demandada. En esta segunda instancia sin costas dado el resultado de la alzada.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO,

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR
MAGISTRADO.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-