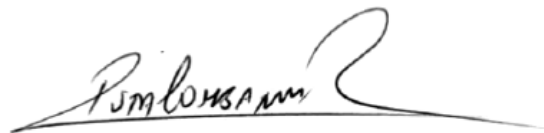


EDICTO No. 001

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ESPECIAL –FUERO SINDICAL RADICACIÓN No. 15238-31-05-001-2019-00235-01

DEMANDANTE : ACERIAS PAZ DE RIO S.A.
DEMANDADO : ALEXANDER BARON GRANADOS
FECHA SENTENCIA : MARZO 16 DE 2021
MAGISTRADO PONENTE : Dr.(a) LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PUBLICO DE LA SECRETARIA DE LA SALA POR EL TERMINO DE TRES (3) DÍAS, HOY VEINTITRÉS (23) DE MARZO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021) SIENDO LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 a.m.). VENCE EL DÍA VEINTICINCO (25) DE MARZO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00 p.m.).



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 18 DE FEBRERO DE 2021

A los dieciséis (16) días del mes de marzo de dos mil veintiuno (2021), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

LABORAL – FUERO SINDICAL promovido por ACERIAS PAZ DE RIO S.A. contra ALEXANDER BARÓN GRANADOS - Acumulado 15238-31-05-001-2019-00235-01 y 15238-31-05-001-2019-00307-01.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por la unanimidad de la Sala, por consiguiente, se ordena su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPUBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Marzo, dieciséis (16) de dos mil veintiuno (2021)

RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2019-00235-01 Acumulada 15238-31-05-0012019-0307
PROCESO:	Fuero Sindical
PROVIDENCIA:	Sentencia Segunda Instancia -
DEMANDANTE:	ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
DEMANDADO:	ALEXANDER BARÓN GRANADOS
JDO ORIGEN:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
Acta de discusión:	Aprobado en Sala #4 del 18 de febrero de 2021
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2020, por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA, dentro del proceso especial de LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR- promovido por ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. proceso acumulado al 2019-00307, adelantado contra las mismas partes.

1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA (15238-31-05-001-2019-00235-01 fls. 1 a 11)

El señor apoderado de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., presentó DEMANDA ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR, en contra del señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS.

1.2.- PRETENSIONES:

2. Que se declare que el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, es miembro de la junta directiva en su calidad de Secretario de Educación, de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA “SINTRAPAZDEL RIO”, seccional Belencito, por tanto, goza actualmente de la garantía de fuero sindical.

De igual modo, solicita que se declare que el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, incurrió en faltas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente los numerales 5º, 7º y 8º del artículo 38º, los numerales 1º y 9º del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, los numerales 1º y 8º del artículo 58 y los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se ordene el levantamiento de fuero sindical del demandado y se conceda a la entidad demandante el permiso para despedir con justa causa al señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS.

1.3.- PRESUPUESTO FACTICO DE LA DEMANDA

Las pretensiones relevantes de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

El Señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., con fecha de inicio fue el 18 de diciembre de 2007.

El último cargo desempeñado por el Señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS fue de ELÉCTRICO DE MANTENIMIENTO.

Da a conocer que el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, se encuentra afiliado a la Organización Sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDELÚRGICA Y MINERA "SINTRAPAZDELRIO" en su condición de miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDELÚRGICA Y MINERA "SINTRAPAZDELRIO", en calidad de Secretario de Educación.

.-Al suscribir el contrato de trabajo, el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, se obligó a cumplir íntegramente los reglamentos, políticas e instrucciones de su empleador.

Afirma que constituye justa causa para la finalización del contrato de trabajo el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contempladas contractual, legal o reglamentariamente por las partes.

Señala que ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. capacitó y formó al señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS para el cumplimiento de sus funciones.

Que mediante comunicación de fecha 22 de marzo de 2019, suscrita por el señor Julián David Rico Silva, Ingeniero de Mantenimiento Mecánico, La sociedad demandante tuvo conocimiento que "(...) el pasado 17 de marzo el trabajador Alexander Barón Granados identificado con C.C. 74.181.374 debía realizar primer turno, según acuerdo voluntario realizado por el mismo, sin embargo él no se presenta para el comienzo del DDS, por lo que procede a contactarlo vía radio, al teléfono del taller eléctrico y sala de operación sin tener respuesta, posteriormente se presenta tarde en el DDS mostrando apariencia física de sueño"

-.Mediante comunicación de fecha 22 de marzo de 2019, suscrita por el señor Julián David Rico Silva, Ingeniero de Mantenimiento Mecánico, la empleadora, tuvo conocimiento que, el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS le manifestó "(...)haber dormido el turno anterior, es decir desde las 11:30 p.m. del día 16 de marzo, al interior de las instalaciones de PDR sin especificar la ubicación exacta por lo cual teniendo en cuenta que no se encontraba en condiciones físicas para asumir sus labores y que ya excedía una estancia mayor a 16 horas dentro de la planta, procede a indicarle que debe retirarse de la Compañía, y es transportado a portería uno para dichos efectos(...)

.- El 16 de marzo de 2019, el trabajador ALEXANDER BARÓN GRANADOS durmió al interior de las instalaciones de la Compañía, pasando la noche dentro de las mismas, sin mediar autorización de la demandante.

.- Con la conducta indisciplinada del Sr. ALEXANDER BARÓN GRANADOS de fecha 16 de marzo de 2019, éste puso en riesgo su seguridad e integridad personal.

.- Aduce que el Señor Alexander Barón Granados durante los días comprendidos entre el 16 de marzo y 17 de marzo de 2019, superó 12 horas dentro de la planta sin justificación alguna y sin autorización para ello, Situación evidenciada por el Jefe Inmediato del trabajador quien tuvo que relevar del turno al trabajador solicitándole que se retirara de las instalaciones de la Empresa.

.- El 17 de marzo de 2019 siendo las 7:30 a.m., el trabajador se presentó a su turno de trabajo en condiciones físicas evidentes no aptas para cumplir con sus funciones laborales al haber superado 12 horas.

.- El señor ALEXANDER BARON GRANADOS incumplió con sus obligaciones propias de su contrato de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial de la Compañía al haber dormido al interior de las instalaciones de la Compañía sin autorización alguna exponiendo su integridad física.

.- El Sr, ALEXANDER BARON GRANADOS pasó la noche el día 16 de marzo de 2019, cerca al horno alto sin que mediara justificación alguna razonable para ello

.- El trabajador incumplió con sus obligaciones laborales al haberse presentado a su turno de trabajo de fecha 17 de marzo de 2019 en condiciones físicas no aptas para cumplir con sus funciones laborales al haber superado 12 horas dentro de la planta.

.-Mediante comunicación de fecha 27 de marzo de 2019, suscrita por Víctor Hugo Bonza Torres, se le puso en conocimiento al señor ALEXANDER BARON GRANADOS, la decisión de la Compañía, de la apertura formal de proceso disciplinario fundamentado en el conocimiento de un posible incumplimiento de sus obligaciones laborales, reglamentarias y de seguridad y salud en el trabajo.

.- Mediante comunicación de fecha 27 de marzo de 2019, suscrita por Víctor Hugo Bonza Torres, le fue informado al señor ALEXANDER BARON GRANADOS, la decisión de citarlo a diligencia de descargos el 10 de abril de 2019 a las 3:30 p.m. en la oficina de Relaciones Laborales.

.- El día 10 de abril de 2019, se llevó a cabo diligencia de descargos a la que comparece el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS en compañía de dos miembros de la Organización Sindical a la cual es afiliado, los señores VICTOR MANUEL FIGUEROA ROJAS y RAÚL ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ.

.- En diligencia de descargos, al preguntársele al trabajador ¿Diga si es cierto o no, que por decisión propia usted cambió el turno del día 17 de marzo de 2019 con el Sr. Jorge Martinez quedando asignado para laborar de 07:30 a.m. a 3:30 p.m.?”, este manifestó “Si”. Igualmente al preguntársele al trabajador ¿Culminado su turno de trabajo del día 16 de marzo de 2019 usted salió de la Compañía en las rutas asignadas para estos efectos?”, este manifestó “Yo me encontraba trabajando de turno de tarde,

veníamos de más de 20 días de parada por emergencia en el Alto Horno (...)”, de lo cual denota el conocimiento del trabajador del riesgo eminente habido en ese momento por la emergencia en el alto horno.

.- De igual forma en la diligencia en comento al preguntársele al trabajador ¿Culminado su turno de trabajo del día 16 de marzo de 2019 usted salió de la Compañía en las rutas asignadas para estos efectos?”, este manifestó “(...)en lo cual, no alcancé a la última ruta, por las condiciones especiales de que estaba lloviendo a la media noche, (...) y sabiendo que me tocaba volver a las 7:30 a.m., (...) retorné a los vestieres (...) procedí a tomar 8 horas de descanso (...) a las 6:30 a.m. me levanté para retornar mi trabajo nuevamente a las 7:30 a.m. (...)”

.- Conforme se desprende de la diligencia de descargos, se evidencia que el señor ALEXANDER ABARON GRANADOS, el día 16 de marzo de 2019, durmió aproximadamente siete (07) horas en las instalaciones de la Compañía, sin autorización alguna, poniendo en riesgo su integridad física, siendo obvio que éste no descanso lo suficiente para asumir sus funciones al día siguiente.

.- Afirma la parte demandante que el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS con el incumplimiento grave de sus obligaciones y de las políticas de la Compañía, incurrió en las causales contempladas en los numerales 2º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

.- Que las conductas del demandado representaron un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales de conformidad con lo establecido en los numerales 5, 7 y 8 del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo.

.- El señor BARÓN GRANADOS, incumplió sus deberes como trabajador de la Compañía, específicamente los contemplados en los numerales 1 y 9 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo.

De igual modo que conforme la cláusula primera del contrato de trabajo, el señor ALEXANDER BARON GRANADOS se obligó a “a). Prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, a su servicio exclusivo, en desempeño de todas las funciones o labores propias, anexas o complementarias del empleo u oficio de OBRERO OPERACIÓN EN ENTRENAMIENTO en Departamento Laminación planos -Steckel, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones del

EMPLEADOR, observando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarios”.

El señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS con el incumplimiento grave de sus obligaciones y de las políticas de la Compañía, incurrió en las causales contempladas en los numerales 1º y 8º del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo.

.- El demandado infringió el Código de Conducta de la Compañía, pues su omisión generó que la Compañía haya perdido la confianza depositada, de cara al cargo para el cual fue contratado, el cual requiere de una persona que dé cumplimiento estricto a los procesos que deben cumplirse al interior de la Compañía.

.- El señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, incumplió GRAVEMENTE sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias.

.- La SOCIEDAD ACERÍAS PAZ DEL RÍO, el 10 de junio de 2019, le informó al señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, de manera unilateral y con justa causa de conformidad con lo establecido en los numerales 5, 7 y 8 del artículo 38, los numerales 1 y 9 del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo, los numerales 1 y 8 del artículo 58 y los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

.- La conducta irresponsable al señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, resulta inaceptable y constituye un incumplimiento de las obligaciones como trabajador.

.- La conducta al señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, denota un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales y contractuales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo de ACERÍAS PAZ DEL RÍO.

2.- ACTUACIÓN PROCESAL

Una vez repartida la demanda el 9 de agosto de 2019, Mediante providencia del 22 de agosto del mismo año, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, determinó admitir la demanda especial de levantamiento de fuero sindical,¹notificar personalmente al demandado y a la ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO

¹ FL. 97

DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDELÚRGICA Y MINERA "SINTRAPAZDELRIO", corriéndole traslado y haciéndole entrega de las copias de la demanda.

El 28 de noviembre de 2019, previa solicitud de la parte demandante, el juzgado Resolvió Decretar la ACUMULACIÓN del proceso especial del Fuero Sindical radicado bajo el No. 2019-00307, a este proceso especial radicado bajo el No. 2019-00235, que se adelanta en el mismo juzgado por ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. contra ALEXANDER BARON GRANADOS

3. DEMANDA ACUMULADA

3.1. PRETENSIONE SY HECHO DE LA DEMANA ACUMULADA (15238-31-05-001-2019-00309-01

Básicamente, las pretensiones son iguales de la anterior demanda, en lo que difiere en la situación fáctica, esto respecto de los hechos 36 y siguientes, en lo que respecta al procedimiento que se llevó a cabo por la conducta endilgada por el demandado, ante el comité Obrero patronal. Hechos que indican que el 14 de junio de 2019, se efectuó la citación al demandado al comité Obrero Patronal, se solicitó el emplazamiento, se celebró el comité Obrero patronal, el cual se dio lectura al acta de descargos, diligenciándose los procedimientos hasta agotar los respectivos debates, esto fue hasta agotar la tercera instancia.

4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Una vez surtida la respectiva notificación, mediante apoderado judicial, se procedió a dar contestación a la misma el 11 de Septiembre de 2020, en la realización de la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P T y de la S.S., modificado por el artículo 45 de la ley 712 de 2001.

4.1. Para la demanda 2019-00235 invocó el demandado como EXCEPCIÓN LA DENOMINADA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA SIN HABER TERMINADO EL PROCESO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL, COADYUVADA por la Organización Sindical.

4.2. EXCEPCIONES RESPECTO DE LA SEGUNDA DEMANDA.

Plantea la excepción de: INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA OTORGAR EL PERMISO PARA DESPEDIR AL TRABAJADOR y ESTAR PROTEGIDO EL TRABAJADOR DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y NO EXISTIR PERMISO PARA DESPEDIR.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL de igual manera da a contestación a la demanda y coadyuva la solicitud invocada por parte del trabajador así como las excepciones planteadas así como las pruebas solicitadas por el demandado.

5.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido en audiencia del 17 de septiembre de 2020, el Juzgado LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA, resolvió:

“PRIMERO: Dentro del proceso 2019-00235 se declara probada la excepción de fondo denominada presentación de la demanda sin haber terminado el proceso disciplinario convencional propuesta por el apoderado judicial de la parte demandada Alexander Barón Granados y del Sindicato de Trabajadores de Acerías Paz del Río, de la INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA CONTRA PAZ DEL RÍO, conforme lo señalado en la parte motiva y en consecuencia negar las pretensiones de la demanda y por consiguiente absolver al demandado Alexander Barón Granados de las pretensiones incoadas.

SEGUNDO: Dentro del proceso 2019-00307 se declara probada la excepción de fondo denominada INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA para otorgar permiso para despedir propuesta por el demandado, ALEXANDER BARÓN GRANADOS y del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA CONTRA PAZ DEL RÍO, conforme lo señalado en la parte motiva, en consecuencia negar las pretensiones de la demanda y por ello negar el permiso para despedir solicitado por la empresa demandante en contra de su trabajador aforado y absolver al demandado ALEXANDER BARÓN GRANADOS de todas las pretensiones incoadas.

TERCERO: Condenar en costas a la entidad demandante ACERÍAS PAZ DEL RIO y a favor del demandado ALEXANDER BARÓN GRANADOS y la organización sindical contra Paz del Río, cómo agencias en derecho se fijan dos salarios mínimo legal mensual vigente para cada uno, conforme a lo motivado.

CUARTO: Contra esta sentencia procede el recurso de apelación conforme al artículo 117 del código procesal del trabajo y la seguridad social.

Para resolver, el juzgado de primera instancia CONSIDERÓ, EN PRIMER LUGAR, DENTRO DEL PROCESO 2019-0235:

En primer término que la normatividad que rige la materia entre otros, lo indicado por el 405 del Código Sustantivo del Trabajo que define el fuero sindical como la garantía 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.

El juzgador de primer grado, procede a valorar si al presentar la primera demanda Acerías Paz del Río, había agotado las etapas del procedimiento convencional para despedir a su trabajador aforado, teniendo en cuenta que al interior de la empresa demandante rige una convención colectiva de trabajo vigente y que si bien, fue allegado el reglamento interno del trabajo visto a folio 38 al 138 el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de procesos disciplinarios allí contenido no es aplicable al demandado, por ser beneficiado de la convención colectiva de trabajo y que en dicha convención colectiva de trabajo, en la cláusula 30, se creó el Comité Obrero-Patronal, para la solución de los conflictos individuales.

Luego de enunciar la cláusula convencional, el juez de instancia hace referencia al trámite que debe surtirse ante el comité obrero patronal frente a las discrepancias de las causas alegadas, las cuales deben ser cumplidas a cabalidad para garantizar el debido proceso determinando qué: Los comités obrero patronales disponen de tres personas para juzgar el caso, pues para su consideración, ante el vencimiento de dicho término se entiende que no hubo acuerdo entre las partes, donde se dejará constancia del mismo: al vencimiento de los debates la decisión podrá ser apelada ante la vicepresidencia del DHO y el presidente de la directiva Nacional del sindicato: la decisión que tome el vicepresidente el DHO y el Presidente de la Directiva Nacional de Sindicato, se comunicará al Comité obrero patronal en la fecha firmada; el presidente del comité deberá transcribir esa decisión en el acta de la reunión siguiente y ordenará que se produzca las comunicaciones pertinentes al jefe del departamento, la oficina de administración de personal Sindicato y al trabajador reclamante, finalmente, si la decisión tomada es unánime es de obligatorio cumplimiento por las partes pero si no se logra, el cual queda el trabajador apelar la decisión o acudir a las autoridades de trabajo.

Bajo ese entendido en el proceso 2019-00235 la demandante no probó que hubiera agotado el procedimiento convencional para dejar en firme la decisión de terminación laboral del demandado por justa causa para acudir al juez del trabajo como bien lo señala la cláusula convencional.

En conclusión como no se había agotado el trámite convencional contemplado en la cláusula 28 y 30 sin que exista certeza de la decisión final en dicho trámite, no podría la entidad demandante solicitar el levantamiento de fuero para ser despedido al Señor Alexander Barón Granados, por consiguiente el despacho no puede autorizar el despido que invoca la empresa demandante así declarará probada la excepción de fondo formulada por el apoderado del demandado y de la organización sindical denominada presentación de la demanda sin haber terminado el proceso disciplinario convencional.

Para resolver el segundo problema jurídico, dentro del proceso 2019-00307 no hay controversia alguna porque así fue aceptado por el demandado que dentro de este proceso si se agotó la naturalidad del procedimiento convencional del año que culminó con la lectura del acta de tercera instancia, reunión del DHO y el presidente Nacional del sindicato por ello habilita a este despacho un pronunciamiento de fondo, tendiente a verificar si la demandante probó que la falta endilgada para terminar el contrato de trabajo del demandado, reviste el carácter de grave.

La empresa demandante fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo al demandado, conforme con el artículo 43 numerales 1 y 9 del reglamento interno de trabajo y 2, artículo 58 numerales 1 artículo 58 literal a numerales 2 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, de acuerdo a lo anterior, primeramente debe decirse que estudiado en su integridad el reglamento interno de trabajo allegado cómo el obrante el folio 96 al 138 encuentra el despacho el párrafo del artículo 39 del mismo establece que *“las facultades disciplinarias reguladas en acuerdos convencionales u otros pactos, suscritos en el contrato del trabajador o con los trabajadores de la empresa serán respetados y aplicados en su integridad y para ello regirán los acuerdos y disposiciones pactadas”* y el párrafo 1 y 2 del artículo 48 del reglamento interno de trabajo concerniente a las faltas graves señala: *“párrafo 1° para el personal convencionado se aplicará la escala de faltas y sanciones reguladas en la cláusula 27 de la convención colectiva de trabajo vigente”* párrafo 2° lo regulado en este capítulo y que esté reglamentado en acuerdos convencionales u otros pactos suscritos con el comité convencionales con el sindicato de trabajo en trabajadores de la empresa serán respetados y aplicados en su integridad y para ello regirán los acuerdos y disposiciones pactadas”

Finalmente, el párrafo 2° del artículo 50 *ibidem* establece: *“párrafo segundo lo dispuesto en este capítulo no se aplica para el personal amparado por la convención*

colectiva de trabajo vigente, que se regirá en este aspecto y demás pertinentes en ella”.

De acuerdo a lo anterior, es claro que a pesar de que la empresa demandante invocó como causal del despido, normas del reglamento interno de trabajo, las mismas no podían ser aplicadas a un trabajador beneficiario de la convención colectiva de trabajo como el acá demandado y terminar su contrato de trabajo en razón a la existencia de normas convencionales que excluyen la aplicación de normas del reglamento interno contenidas por preceptos convencionales; entonces, como quiera que no se endilgó al demandado alguna conducta taxativamente contenida en la convención colectiva de trabajo catalogada como falta grave que dé lugar a la terminación de su contrato.

Como quiera que la entidad demandante enmarcó la conducta del trabajador demandado en lo señalado en el artículo 62 literal a numerales 2 y 6 del código sustantivo del trabajo, procedió a analizar dicha normativa y señaló que si bien es claro que cometió una falta, la misma no ha sido catalogada o calificada como grave indisciplina la conducta desplegada por el demandado en la noche del 16 y amanecida del 17 de marzo del 2019 por haber pernoctado en las instalaciones de la empresa, haciendo énfasis a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Precisó el juzgado de instancia que debe advertirse que dentro del fundamento que usó Acerías Paz del Río para finiquitar el vínculo laboral con el señor Alexander Barón Granados, no se endilgaron normas convencionales dentro de las cuales se tenga como grave la falta cometida por el demandado siendo preciso advertir que de haber sido así no era posible que el despacho entrara a calificar la gravedad de la falta ya que tal calificación ya estaba efectuada en el acuerdo convencional.

No obstante, es de anotar la parte ha citado esto es numerales 1 y 8 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto las normas sobre las cuales se estriba la decisión de la empresa demandante de finalizar el contrato de trabajo del trabajador pues que las normas de reglamento interno de trabajo no pueden tenerse en cuenta por cuanto el demandado es aforado sindical de la convención colectiva con lo que las disposiciones aplicables son las contenidas en la convención colectiva de trabajo, como corolario de lo anterior se pone presente lo señalado en el artículo 58 numeral 1 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo., debe advertir el despacho que la conducta endilgada al demandado se le realizó el 16 de marzo de 2019 al finalizar el trabajo, no se retira de la compañía y pasa la noche dentro de la misma exponiéndose su seguridad y la de los equipos de trabajo. Así mismo, se presenta para adelantar el

turno el día 17 de marzo de 2019 sin encontrarse en condiciones físicas para asumir sus labores. Por lo cual tuvo que ser retirado de la empresa sin completar el turno asignado, es decir, que dicha conducta no se adecúa con la obligación que refiere el numeral primero citado, puesto que nada tiene que ver con la realización personal del trabajo y tampoco se acreditó en el proceso que el demandado hubiese recibido una orden directa frente al no pasar la noche en la empresa para efectos que pueda predecirse que no acató las órdenes e instrucciones de su superior jerárquico.

Ahora, frente al numeral 8° tampoco se acreditó en el proceso que el hecho de haber pasado la noche en el taller eléctrico haya inobservado instrucciones preventivas de accidentes o enfermedades profesionales, fíjese que el sitio en el cual el demandado pasó la noche en los lugares donde se puede y pongan en riesgo su seguridad o pueda ocasionar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se dijo que el taller queda lejos de la planta el demandando, que quedaba a unos 300 metros de la planta, mientras que la demandante, el alto horno queda en la mitad, pero no advirtió que quedara cerca de la planta o en inmediaciones o cercanía que fuera un peligro para quienes estén en el mismo lugar, aunado es importante precisar que el despacho no encuentra que la conducta desplegada por el trabajador demandado tenga la connotación de grave, aseverando el demandado que ello fue así, por cuanto no alcanzó a llegar a la última ruta, que estaba lloviendo y no había vehículo para desplazarse hasta la portería número 1, por lo que pasó la noche en el sitio ya señalado, él mismo dice que lo hizo y tiene asidero probatorio en lo que dijo el representante legal de la demandada, al asegurar que el alto horno a la portería 1 una distancia de más de un kilómetro y el testigo Julián David Rico Silva y Josué Álvarez Rincón dijeron, que la noche del 16 de marzo había llovido, ahora mírese que la integridad del trabajador nunca estuvo comprometida, pues los vestidores en los cuales pasó la noche le permitían descansar sin tener ruido o contaminación interrumpiera su descanso, descansó lo suficiente tanto así que al día siguiente se presentó a trabajar en el turno asignado duchado y listo para iniciar labores las cuales efectivamente desempeñó hasta las 10:30 am y además no se presentó ninguna novedad relacionada con el estado de salud del trabajador demandado, es lo importante ver que el testimonio rendido por el testigo Josué Álvarez Rincón, es muy relevante en el sentido, que fue la persona que le recibió el turno al demandado Alexander Barón Granados la mañana del 17 de marzo de 2019 luego de que este último pasara la noche en el taller, este testigo dijo que cuando se encontró con el demandado sobre las 7 a.m, lo vió bien en condiciones normales dijo que incluso ya había hecho el tinto y que le entregó su turno sin ninguna novedad o anormalidad, y quien además dijo que cuando se produjo la entrega del turno al Señor Julián David

Rico Silva, jefe mecánico no se encontraba presente, así la conducta desplegada por el trabajador, pudiese tener una connotación de gravedad en el evento que su actuar influyera gravemente en el desempeño de sus funciones, pero el estado físico del trabajador demandado es cuestionado por la empresa demandante, sin aportar prueba alguna de la condición en la que se encontraba el señor Alexander Barón Granados, al momento de presentarse al turno de la mañana del 17 de marzo de 2019 después de pasar la noche en el taller mírese que las afirmaciones de la empresa demandante frente al estado físico del demandado no se soportan en una prueba fehaciente científica sumaria.

En síntesis concluyó el juez de instancia, que si bien el demandado incurrió en una falta no se consideró que la misma se calificara como grave que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo,

6. - RECURSO DE APELACIÓN

El señor apoderado de la sociedad demandante invoca el recurso de alzada en los términos que a continuación se indican:

Respecto del proceso 2019-00235 en el entendido de que de conformidad con el artículo 28 de la convención colectiva de trabajo vigente actualmente suscrita entre la compañía y la organización sindical SINTRA PAZ DEL RÍO, pues el literal "7" dispone expresamente lo siguiente: cuando se trate por justa causa, la aplicación podrá hacerse inmediatamente después de la decisión de la oficina de relaciones laborales independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el Comité Obrero Patronal, lo que no indica y como tal cuando se trata de un despido con justa causa, pues no se hace, la decisión de la compañía queda en firme una vez, se emite la respectiva decisión por parte de la oficina de relaciones laborales. El hecho de que el trabajador haga o no uso de apelación y que ponga en conocimiento el asunto, al comité obrero patronal, pues es ya una facultad del trabajador, que puede hacer o no hacer uso de ella, lo que no implica que necesariamente deba agotarse la tercera instancia o a la instancia del comité obrero patronal para poder darle aplicación a la decisión de la oficina de relaciones laborales, cuando se trata de un despido con justa causa.

En lo que hace referencia a las consideraciones de la sentencia dentro del proceso 2019-0307, llama la atención, en que el análisis de las pruebas efectuadas por el despacho, no fue completo, no fue sistemático, de todo lo que dijeron todos los testigos

o de lo que dijeron el representante legal de la compañía o el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS. Afirma que el despacho en efecto dio por probado que el trabajador al pernoctar la noche del 16 de marzo de 2019 en las instalaciones de la compañía, puntualmente en los vestieres, incurrió en una falta pero que esta falta no es de tal gravedad en la medida en que el trabajador durmió en un sitio según el dicho del despacho, seguro, se debe llamar la atención en que todos los testigos fueron enfáticos en señalar en que para la época es decir para el 16 de marzo de 2019, al interior de la planta puntualmente en el alto horno se estaba presentando una situación excepcional de bloqueo en la medida en que materias primas que allí se procesan habían generado un taponamiento, por la mala calidad de los procesos. En ese orden, todos los testigos fueron enfáticos en señalar que con ocasión de esta coyuntura se estaba presentando una situación de especial cuidado dentro de la planta porque este bloqueo generaba un alto riesgo de que el alto horno, pudiera explotar.

Sostiene el apelante, que en lo dicho por el señor Alexander Barón en su interrogatorio de parte, no se entiende cómo el Juzgado, dió por probado que el trabajador pernoctó en un lugar seguro, si el mismo trabajador al preguntársele por estas condiciones de seguridad dijo que el alto horno en caso tal de que se llegara a explotar o que se llegara a presentar alguna contingencia el alto horno tiene la capacidad de explotar Nazareth y de romper todos los vidrios de Sogamoso. Salta a la vista que existe una seria contradicción en el fallo en el entendido de que como va a estar alguien seguro a 350 metros del hecho generador en este caso la planta, pues no es de acogida la tesis expuesta por el Juzgado en tal sentido, los testimonios no fueron valorados en su integridad.

Así mismo se dejó por sentado y se dio por probado que el señor Alexander Barón, tuvo que pasar la noche porque salió muy tarde, cuando los testigos que allegó precisamente, uno de ellos fue enfático en señalar que él le recibió el turno de trabajo el día 16 de marzo de 2019 de 11 a 11:30 de la noche, es decir a la media noche, y nótese y vuelvo a reiterar que el turno de los buses que llevan a los trabajadores desde la planta pues sale a las 11:45.

Que tampoco se valoró y no se tuvo en cuenta que tanto el representante legal, los testigos traídos por la compañía, y los mismos testigos traídos por la parte demandada dieron cuenta y manifestaron que al interior de la compañía existe un servicio especial de transporte, para los casos en los cuales los trabajadores por el cumplimiento de sus labores que no hubieran alcanzado acceder a la ruta de buses establecidas, lo recogen en la puerta de la planta desde las oficinas y los llevan hasta la puerta de su casa,

tampoco se tuvo en cuenta, que en la planta hay establecido una zona social en las que el trabajador si lo hubiera informado pues bien habría podido pasar la noche en dichas instalaciones, ello al margen primero, de que el trabajador recibió el turno en el horario indicado es decir, pudo haber hecho la ruta de los buses, segundo, que la compañía tiene establecido un sistema de transporte especial que lo pudo haber llevado hasta la puerta de su casa, esto no se tuvo en cuenta en las consideraciones del fallo, entonces en ese orden de ideas, partiendo del hecho de que se logró demostrar con los hechos del trabajador incurría en una falta pero pues que no es de tal gravedad, es grave porque puso en riesgo su vida por el hecho de haber pasado la noche a 350 metros del alto horno. En ese orden de ideas, en esas condiciones solicita se revoque las decisiones que se acaban de proferir

7.- CONSIDERACIONES:

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T. y S. S. y al contenido de la sentencia C-968 del 21 de agosto de 2003, la Sala se limitará a resolver sobre los puntos apelados y sustentados, pero con estricto respeto por los derechos mínimos irrenunciables del trabajador.

Por tanto, se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo los recursos interpuestos y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo, sin que se observe irregularidad alguna que pueda invalidar la actuación.

7.1. PROBLEMAS JURÍDICOS.

La Sala se ocupará en i) Determinar si en el presente asunto la decisión del juez de instancia se encuentra ajustada a derecho al declarar probada la excepción de fondo denominada PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA SIN HABER TERMINADO EL PROCESO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL propuesta por el apoderado judicial de la parte demandada y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO, de la INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA CONTRA PAZ DEL RÍO, o si por el contrario ha de revocarse la decisión y acceder a las pretensiones de la demanda, y, ii) Analizar sobre la valoración probatoria efectuada por el a-quo, para así determinar si la conducta desplegada por el demandado, es de tal gravedad que amerite el despido por una causal justa de terminación del contrato y por ende se deba autorizar el levantamiento del fuero sindical para ello.

7.2. LA JUSTA CAUSA O CAUSA LEGAL PARA LEVANTAR EL FUERO Y AUTORIZAR EL PERMISO PARA DESPEDIR

El Código Sustantivo del Trabajo se ocupó del fuero sindical para regular de manera integral los aspectos sustanciales de dicha Institución, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405; ésta disposición fue objeto de modificación por el artículo 2º del decreto legislativo 616 de 1954, y luego, mediante el artículo 1º del decreto legislativo 204 de 1957, señalando que “Se denomina “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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de Trabajo.

Por tanto, cuando se trata de incoar la acción tendiente al levantamiento del fuero sindical, el artículo 1º de la ley 362 de 1997 le atribuye al Juez del Trabajo la competencia para resolver las acciones sobre fuero sindical *“cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral...”*, de suerte que determinó que es el Juez natural el competente para la resolución de dichos conflictos, por su especialidad.

El precepto anterior fue ratificado por el artículo 2º de la Ley 712 de 2001 , en cuanto se atribuyó a la Jurisdicción ordinaria laboral *“Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral”*, lo que equivale a decir que la disposición establece la competencia y el procedimiento especial que se ha de seguir, indistintamente del régimen aplicable por la calidad que ostente el servidor de quien se impetra el levantamiento de la garantía foral para finiquitar su vínculo con la Administración.

La parte accionante en sus pretensiones solicita que teniendo en cuenta que el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, incurrió en faltas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente los numerales 5º, 7º y 8º del artículo 38º, los numerales 1º y 9º del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, los numerales 1º y 8º del artículo 58 y los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, por tanto insta la terminación del contrato y como consecuencia se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda el permiso para despedir con justa causa al demandado.

No es motivo de discusión dentro del proceso la garantía foral que goza el demandado al hacer parte de la Junta Directiva, en calidad de calidad de Secretario de Educación, de la Organización del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERIAS PAZ DEL RIO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA "SINTRAPAZDEL RIO", seccional Belencito.

Debe esta Sala insistir, que es de la esencia del fuero sindical en voz del artículo 405 del C.S.T el que ningún trabajador puede ser despedido, desmejorado ni trasladado sin que previamente se haya procedido a levantar el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, y previa calificación de la justa causa.

Ahora bien, por regla general, el empleador no podrá despedir sin justa causa y previa autorización judicial al empleado aforado. Será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por el patrono para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo. En dichas disposiciones, se señala que se presume la existencia del fuero sindical con la sola certificación de la inscripción en el registro sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción, por consiguiente, en esos casos, éste deberá interponer una demanda para obtener el permiso del juez, invocando una justa causa.

En este contexto, se entiende que el respeto al derecho de asociación sindical incluye la garantía del debido proceso cuando son despedidos trabajadores cobijados por el fuero sindical.

Como la decisión se contrajo a dos causales dentro de acciones diferentes, las cuales fueron objeto de ACUMULACIÓN y la decisión fue adversa a la sociedad demandante en ambas acciones, se dispondrá la Sala a resolver las apelaciones de las mismas, como a continuación se observa:

7.3 RESPECTO AL PROCESO 15238-31-05-001-2019-00235-01

El juez de instancia negó las pretensiones de la sociedad demandante con el argumento que al interior de la empresa demandante rige una convención colectiva de trabajo y que si bien, fue allegado el reglamento interno del trabajo el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de procesos disciplinarios allí contenido no es aplicable al demandado, por ser beneficiado de la convención

colectiva de trabajo y que en la cláusula 30, se creó el comité obrero patronal, para la solución de los conflictos individuales y que Acerías Paz del Río para finiquitar el vínculo laboral con el señor Alexander Barón Granados, no endilgó normas convencionales dentro de las cuales se tenga como grave la falta cometida por el demandado siendo preciso advertir que de haber sido así, no era posible que el despacho entrara a calificar la gravedad de la falta ya que tal calificación ya estaba efectuada en el acuerdo convencional, por lo que declaró probada la EXCEPCIÓN de fondo denominada PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA SIN HABER TERMINADO EL PROCESO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL propuesta por el apoderado judicial de la parte demandada ALEXANDER BARÓN GRANADOS Y DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DEL RÍO, de la INDUSTRIA METALÚRGICA SIDERÚRGICA Y MINERA CONTRA PAZ DEL RÍO

Por su parte, el señor apoderado de la sociedad demandada en sus argumentos de alzada afirma que de conformidad con el artículo 28 de la convención colectiva de trabajo vigente actualmente suscrita entre la compañía y la organización sindical SINTRA PAZ DEL RÍO, en el literal "7" dispone expresamente que cuando se trate por justa causa, la aplicación podrá hacerse inmediatamente después de la decisión de la oficina de relaciones laborales independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el Comité Obrero Patronal, por tanto, considera que no se hace necesario el trámite indicado por el a-quo, por tratarse de un despido con justa causa.

Para dilucidar este problema jurídico planteado, procede la Sala a revisar lo indicado por la CLAUSULA 30 de la Convención Colectiva de trabajo que obra a folios 301 a 304 de las diligencias, la cual prescribe:

"CLAUSULA 30ª. Comité Obrero Patronal:

Habrá un comité obrero patronal los distintos lugares en donde hubiese directivas seccionales del sindicato para la solución de los problemas o conflictos individuales. (...)

Los trabajadores al servicio de la Empresa amparados por esta convención están obligados a llevar ante el Comité Obrero Patronal, todas las reclamaciones de carácter individual de competencia de dicho Comité antes de acudir a las autoridades del trabajo. (...)

Competencia de los comités: Los trabajadores podrán acudir en apelación al comité en los siguientes casos:

Por aplicación de sanciones que se hayan impuesto al trabajador en cumplimiento de los reglamentos de la Empresa. Las amonestaciones solamente podrán ser apelables ante el comité Obrero Patronal. (...)

Ahora bien, en lo que hace referencia el señor apoderado de la entidad demandante que el demandado incumplió con el literal i del artículo 28 de la misma convención, la Sala recuerda que el artículo en mención, prescribe:

“CLAUSULA 28ª. IMPOSICION Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

“ (...) La empresa no impondrá sanciones de ninguna naturaleza, a un trabajador inculcado, mientras tal inculpación o infracción no esté prevista por la ley, los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad industrial debidamente aprobados por las autoridades competentes, la convención colectiva, fallos arbitrales los contratos individuales o los acuerdos celebrados entre las empresas y la Directiva Nacional del Sindicato”.

Siendo clara la Convención Colectiva en la cláusula 28, que no se impondrá sanción de ninguna naturaleza, mientras la misma no se encuentre prevista por la convención colectiva de trabajo, entre otros y en la Convención Colectiva de Trabajo, en su cláusula 30 indica, que para solucionar los conflictos individuales, se debe acudir al comité Obrero-patronal. Allí se indica quiénes conforman dicho comité, qué número de miembros, competencia, así como el procedimiento que se lleva a cabo, valga decir, contiene las tres instancias, sin que dentro de las diligencias se haya llevado a cabo dicho procedimiento.

Conforme con lo anterior, al contemplarse dentro de la Convención Colectiva en la cláusula 30ª, que en caso de conflicto entre las partes se debería acudir al Comité Obrero – Patronal, previo a acudir a las autoridades de trabajo, era ante dicho Comité donde se debió ventilar el conflicto planteado, previo a acudir a la jurisdicción del trabajo.

No obstante y en gracia de discusión, en caso de duda entre estas dos cláusulas convencionales, no es otra la determinación del juez del trabajo, que atender las reglas de favorabilidad pro operario, como reiteradamente lo ha enfatizado la jurisprudencia nacional, tal como lo recordó la H. Corte Constitucional en sentencia SU-445/2019 del 26 de septiembre de 2019, siendo magistrada Ponente doctora DIANA FAJARDO RIVERA, al señalar:

“En primer lugar, la Corte señaló que “aunque las dos interpretaciones de la Convención parecerían razonables, el artículo 53 Constitucional ordena al operador jurídico optar por la más favorable al trabajador”², y recordó que así lo

² La Corte Constitucional se fundó en aquella oportunidad en las siguientes seis sentencias: (1) C-168 de 1995 (MP. Carlos Gaviria Díaz); en la cual se advirtió que “la favorabilidad opera [...] no sólo cuando existe

*había señalado en reiteradas ocasiones. Por eso, la Sala concluyó que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, y la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Barranquilla, habían incurrido “en un defecto sustantivo porque desconocieron el artículo 53 C.P. que señala que ante la aplicación de dos posibles normas, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador pues las convenciones colectivas son normas y por tanto en su interpretación resulta aplicable el principio de favorabilidad”.*³

Así, encuentra la Sala, como concluyó el juzgado de instancia, para determinar que la excepción de fondo denominada PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA SIN HABER TERMINADO EL PROCESO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL, tiene acogida, por lo que se confirmará la sentencia en este aspecto.

7.4. REFERENTE A AL PROCESO 15238-31-05-001-2019-00307-01

LA JUSTA CAUSA O CAUSA LEGAL PARA LEVANTAR EL FUERO Y AUTORIZAR EL PERMISO PARA DESPEDIR.

A pesar de no ser motivo de discusión dentro del proceso la garantía foral que goza el demandado, debe insistir la Sala que es de la esencia del fuero sindical en voz del artículo 405 del C.S.T el que ningún trabajador puede ser despedido, desmejorado ni trasladado sin que previamente se haya procedido a levantar el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo y previa calificación de la justa causa.

El demandante invoca como causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa de manera unilateral y con justa causa de conformidad con lo establecido en los numerales 5, 7 y 8 del artículo 38, los numerales 1 y 9 del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo, los numerales 1 y 8 del artículo 58 y los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador”. (2) T-001 de 1999 (MP. José Gregorio Hernández Galindo), en la cual se tuteló el derecho del accionante que reclamaba su pensión de jubilación convencional. (3) T-800 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), en la cual se tutelaron los derechos invocados y se advirtió que “el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica.

³ Corte Constitucional, Sentencia SU-241 de 2015. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Para la Corte “las convenciones colectivas son normas y por tanto en su interpretación resulta aplicable el principio de favorabilidad”.

Se indica de acuerdo con los hechos, la contestación de la demanda y lo afirmado en por el demandado y testigos, que el señor ALEXANDER BARON, el 16 de marzo de 2019 al finalizar el trabajo, no se retira de la compañía y pasa la noche dentro de la misma, exponiéndose su seguridad y la de los equipos de trabajo. También se afirma dentro de las diligencias, que se presenta para adelantar el turno el día 17 de marzo de 2019 sin encontrarse en condiciones físicas para asumir sus labores.

Se informa de la misma manera, que llevado a cabo el procedimiento disciplinario conforme lo prevén las cláusulas 28 y 30 de la convención colectiva, de lo que se trata con la presente acción, es establecer si la falta cometida por el aquí demandado tuvo la connotación de grave, si ello es así, proceder a ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el señor ALEXANDER BARON.

Comparte la Sala los razonamientos efectuados por el a-quo, al artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto fue que indicó que dicha conducta no se adecúa con la obligación que refiere el numeral primero citado puesto que nada tiene que ver con la realización personal del trabajo y tampoco se acreditó en el proceso que el demandado hubiese recibido una orden directa frente al no pasar la noche en la empresa para efectos que pueda predecirse que no acató las órdenes e instrucciones de su superior jerárquico.

Ahora, frente al numeral 8° tampoco se acreditó en el proceso que el hecho de haber pasado la noche en el taller eléctrico haya inobservado instrucciones preventivas de accidentes o enfermedades profesionales, por lo que el juez de instancia no encontró que la conducta desplegada por el trabajador demandado tenga la connotación de grave, como así lo considera esta instancia.

El juzgado de primera instancia, no encontró que la conducta desplegada por el demandado se enfile como grave, por haber pernoctado el demandado, la noche del 16 de marzo de 2019 en las instalaciones de la empresa, por las circunstancias analizadas, además que no existió una prueba científica que determinara el estado en que se encontraba el trabajador y que el cambio de turno fue autorizado por la persona encargada para ello.

Por su parte el señor apoderado de la sociedad demandante afirma que el análisis de las pruebas efectuadas por el despacho, no fue completo. Afirma que el despacho en efecto dio por probado que el trabajador al pernoctar la noche del 16 de marzo de 2019 en las instalaciones de la compañía, puntualmente en los vestieres, pues incurrió en

una falta pero que esta falta no es de tal gravedad en la medida en que el trabajador durmió en un sitio según el dicho del despacho, que todos los testigos fueron enfáticos en señalar que con ocasión de esta coyuntura se estaba presentando una situación de especial cuidado dentro de la planta porque el bloqueo generaba un alto riesgo de que el alto horno, pudiera explotar. Por lo que solicita se valoren las pruebas por parte de la Sala y se revoque el fallo.

Se tiene igualmente, que dentro del fundamento que usó Acerías Paz del Río para finiquitar el vínculo laboral con el señor Alexander Barón Granados, no se endilgaron normas convencionales dentro de las cuales se tenga como grave la falta cometida por el demandado por lo que se hace indispensable analizar con la masa probatoria, si la conducta desplegada por el demandado se trató de una falta *grave*, con la connotación de despido sin justa causa.

En lo que hace referencia a la causal de despido del trabajador por incumplir con sus obligaciones. De acuerdo con los testimonios escuchados e interrogatorios de parte, se tiene que el demandado pernoctó en la empresa en la fecha indicada, por cuanto no alcanzó el transporte ofrecido por la sociedad, toda vez que eran las 11:30 de la noche y se encontraba lloviendo, por tal razón pasó el resto de noche y madrugada del 17 de marzo del mismo año, en las instalaciones de la empresa, pues tenía turno a las 7:00 A.M.

Sin embargo, observéanse las circunstancias que rodearon el hecho de que el demandado hay tenido que pernoctar la noche del 16 de marzo de 2019 y amanecida del 17 de marzo de la misma anualidad, y fue que eran las 11:30 de la noche y se encontraba lloviendo, adicionalmente que tenía turno a las 7:00 de la mañana, turno que valga la pena indicar fue autorizado por la persona encargada por la empleadora para ello.

De acuerdo con las declaraciones traídas al plenario y por el interrogatorio del demandante como por lo que se indicara en la demanda, se tiene que el demandado, cambio de turno el cual fue autorizado por la persona encargada para ello, además el señor JOSUÉ ÁLVAREZ RINCÓN, quien rindiera testimonio afirmó que cuando se encontró con el demandado sobre las 7 a.m, lo vio bien en condiciones normales dijo que incluso ya había hecho el tinto y que le entregó su turno sin ninguna novedad o anormalidad, afirmó de igual manera que cuando se produjo la entrega del turno al Señor Julián David Rico Silva, jefe mecánico no se encontraba presente.

Adicionalmente la sociedad demandada, no aportó prueba alguna de la condición en la que se encontraba el señor Alexander Barón Granados, al momento de presentarse al turno de la mañana del 17 de marzo de 2019, pues las afirmaciones de la empresa demandante frente al estado físico del demandado no se soportan en una prueba fehaciente científica.

En cuanto a lo afirmado por el testigo VÍCTOR HUGO BONZA TORRES, la razón por la cual no se llevó a la enfermería al demandado para que se le revisara su estado físico, éste indico que no se hizo por cuanto JULIÁN RICO, había averiguado que el trabajador demandado había pasado la noche en la planta, pero no se da cuenta de alguna prueba médica por parte de la enfermería, por tanto, respecto a lo afirmado por la parte demandante sobre el estado físico del demandado, no fue probado, pues como lo analiza el a-quo, el señor Julián Rico, hizo una apreciación subjetiva del demandado, pero debe tenerse en cuenta que este testigo tiene como profesión ingeniero no médico.

No se indicó dentro de las diligencias, que con la conducta desplegada por el demandado se haya afectado en modo alguno el funcionamiento de la empresa o que se haya causado daño o haya causado daño o perjuicio alguno a la empresa o a algún compañero. Si bien, dicha conducta sí se trata de una falta, de acuerdo con el análisis probatorio, atendiendo las reglas de la sana crítica no encuentra la Sala la connotación de que dicha conducta se connote como una falta grave.

Así concluye la Sala, como arribó el juez de instancia que la conducta desplegada por el trabajador, no posee una connotación de gravedad en el evento que su actuar influyera gravemente en el desempeño de sus funciones.

Ahora bien, a pesar de que la empresa demandante cuestiona el estado físico del trabajador demandado, desafortunadamente ésta no aportó prueba alguna de la condición en la que se encontraba el señor ALEXANDER BARÓN GRANADOS, al momento de presentarse al turno de la mañana del 17 de marzo de 2019 después de pasar la noche en el taller. Reitera la Sala, que de acuerdo con el testimonio del compañero JOSUÉ ÁLVAREZ RINCÓN, quien le recibió el turno el 17 de marzo, indicó que el demandado lo vió en buen estado de salud, hasta había hecho el tinto, tampoco existe en el plenario prueba científica sumaria para soportar las afirmaciones indicadas en la demanda por parte de la sociedad demandante, como lo estableció el juzgado de instancia, por lo que se llega a la misma conclusión que arribada el juzgado de primer grado, lo que impone concluir que se confirmará la sentencia apelada

8. COSTAS

Por las resultas del proceso, y al no encontrarse pruebas en el expediente que permitan establecer causación de costas en esta instancia, tal como lo prevé el artículo 365 del C.G. del P, ordenamiento al cual se arriba por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS, no se proferirá condena al respecto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA el 17 de septiembre de 2020, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical- permiso para despedir- promovido por ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. contra ALEXANDER BARÓN GRADOS, dentro del proceso 15238-31-05-001-2019-00235-01 acumulado al proceso 15238-31-05-0012019-0307, de conformidad con la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

NOTÍFQUESE Y CÚMPLASE



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada