



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, trece (13) de marzo de dos mil veinte (2020)

CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR. M.P.

Radicación No. 76-109-31-05-002-2018-00155-00

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

SENTENCIA¹

En Guadalajara de Buga, 12 de marzo de 2020, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, integrada por las magistradas, CONSUELO PIEDRAHITA ÁLZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y el magistrado ponente CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR, con la finalidad de desatar el Grado Jurisdiccional de Consulta en el proceso de la referencia por la Sentencia proferida el 22 de enero de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura, que ordenó el levantamiento del fuero sindical y otorgó el permiso para despedir solicitado respecto de la ciudadana LINA MAYERLINTH RUIZ.

ANTECEDENTES

La sociedad BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP, por conducto de apoderado judicial el 29 de octubre de 2018 interpuso demanda en acción especial de levantamiento de fuero sindical -permiso para despedir- en contra de la señora LINA MAYERLINTH RUIZ (fl. 1), cuyo conocimiento en primera instancia correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura.

Lo anterior bajo el supuesto que la demandada tiene la calidad de trabajadora desde el 25 de noviembre del 2015 en el cargo de operaria de barrido, a quien le asiste la garantía de fuero sindical, presentó como como pretensión el levantamiento del fuero sindical de la señora Lina Mayerlinth Ruiz (fl. 7-8); al respecto expresó que la trabajadora hace parte de la Junta Directiva de la organización sindical SINTRASERVAMACOL, como secretaria de Seguridad y Bienestar Social aludiendo su calidad de aforada e indicó la existencia de conductas no permitidas por la trabajadora aforada como la inasistencia al sitio o lugar de trabajo sin justa causa del 23 y 27 de febrero, 13 y 15 de marzo de 2017;

¹ No. 44 (Sentencia) para control estadístico

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

del 5 al 10, 12 y 14 al 20 de junio de 2017, el 9, 11, 13, 18, 22, 25, del 27 al 31 de agosto y del 1 al 16 de septiembre del de 2018 (hechos 4.1 a 5).

Describió que la conducta de Lina Mayerlinth Ruiz configura una falta grave, con fundamento en el artículo 58, Numeral 1º del CST, en concordancia con los artículos 52 y 53 del Reglamento Interno de Trabajo.

La demandada, se notificó personalmente el 6 de marzo de 2019 (fl 110), la organización sindical SINTRASERVAMACOL, conforme lo ordenado por auto del 4 de septiembre de 2019 (fl 123), se notificó por curador ad litem el 25 de septiembre de 2019.

En audiencia del 22 de enero de 2020, la que fue programada de acuerdo con el auto del 18 de noviembre de 2019 (fl. 135), asistió únicamente el apoderado de la sociedad demandante, razón por la que se tuvo por no contestada la demandada, inasistencia que obró como indicio grave en contra de la demandada (Min. 5:43 – 8:14).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura mediante la Sentencia proferida en audiencia del 22 de enero de 2020, declaró el levantamiento del fuero sindical y concedió permiso para despedir, consideró que, conforme el numeral 4 del artículo 60 del CST que prohíbe la inasistencia al sitio de trabajo, por lo que las reiteradas faltas a laborar de la trabajadora permiten establecer que se acceda a lo pretendido por la demandante (Min 30:00 y sig.), de tal forma después de declarar el contrato de trabajo en el numeral primero, en el segundo acápite se resolvió:

"(...) ORDENAR EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL de la señora LINA MAYERLINTH RUIZ, de condiciones civiles conocidas en autos y, en consecuencia, SE AUTORIZA a BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE S.A. E.S.P., para despedirla, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído"

CONSULTA

En referencia al artículo 69 del CPTSS, se ha considerado implícita la norma según la cual cuando el trabajador no es demandante sino demandado, como sucede en los procesos en acción de levantamiento del fuero sindical, al tomar como punto de partida la existencia del contrato de trabajo, cuando se autoriza el permiso para despedir, es viable que el proceso se remita y estudie en grado jurisdiccional de consulta, la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia STL14957-2016, señaló:

"Entonces, como quiera que la sentencia de primer grado, fue adversa a las pretensiones del trabajador -independiente cual fuera su calidad de sujeto activo o pasivo en la demanda- y como no fue objeto de alzada por las partes, obligatoriamente el expediente debía ser enviado al superior jerárquico en grado jurisdiccional de consulta, para que este avocara conocimiento en protección a la parte débil de la relación laboral, máxime que -se itera- la

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

finalidad de esta figura procesal se encuentra inmersa una garantía ius fundamental.

En casos similares al presente, esta Sala en proveídos CSJ STL 3604-2013 y CSJ STL1656-2016 consideró que por estarse frente a una decisión enteramente desfavorable al trabajador, independientemente de la calidad de demandado o demandante, y que aquella no fuese apelada, era procedente en el juicio especial de fuero sindical que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta."

CONSIDERACIONES

Con fundamento en lo antes expuesto, el *problema jurídico* consiste en determinar si respecto de la señora LINA MAYERLINTH RUIZ obraron los supuestos fácticos que le permiten a la sociedad demandante la terminación del contrato de trabajo en virtud de la relación de hechos informada en el escrito introductorio

En lo concerniente, la Constitución Política de 1991 en su artículo 39, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23 numeral 4º, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8º, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" artículo 8º, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- aprobados por Colombia, garantizan la libertad de asociación sindical.

Por su parte el artículo 405 del CST, expresa que la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente. Derecho fundamental que presenta una dimensión individual, que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato y una dimensión colectiva, en el sentido que los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento de este, es decir tienen facultad para autogobernarse.

Como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, el artículo 410 del CST señala las siguientes:

"a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días y, b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del [CST] para dar por terminado el contrato".

Por su parte la sociedad Buenaventura Medio Ambiente SA ESP alega que la demandada incurrió en una conducta que constituye justa causa para dar lugar al levantamiento del fuero sindical, contemplada según lo aseverado en la causal del numeral 1 del artículo 58 del CST, numeral 4 del artículo 60 del CST y artículos 52 y 53 del Reglamento Interno de Trabajo, dadas las inasistencias, como las describe el escrito introductorio:

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

- a) La presunta conducta de faltar al trabajo sin justa causa los días 23 y 27 de febrero, 13 y 15 de marzo de 2017 (hecho 4.1).
- b) La inasistencia injustificada para el 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 12 de junio de 2017. (hecho 4.2)
- c) Reincidencia de ausentismo para el 14, 15, 16, 17, 19 y 20 de junio de 2017 (hecho 4.3)
- d) Nuevamente inasistencia para el 9, 11, 13, 18, 22, 25 y 27 de agosto de 2018 y del 28 al 10 de septiembre de 2018 (hecho 4.4.)
- e) Sin que la demandada se presentara al sitio de trabajo del 9 de agosto al 16 de septiembre de 2018 (hecho 5).

En el caso concreto, de acuerdo con los puntos materia de litigio, y de acuerdo con la documental presentada, toda vez que no existió solicitud ni practica de interrogatorios ni testimonios, es válido enunciar lo pertinente en los siguientes medios de prueba:

La existencia del contrato de trabajo a término indefinido con inicio del 25 de noviembre de 2015, como "op. de barrido" (fl. 18-21), su participación como directiva como Secretaria de Seguridad y Bienestar Social y a la vez soporte de la existencia de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE OFICIOS VARIOS DE SERVICIOS PUBLICOS Y DE MEDIO AMBIENTE DE COLOMBIA - SINTRASERVAMACOL- (fl. 20), constituida el 26 de enero de 2018 y Junta Directiva bajo constancia de depósito de la misma fecha.

Debe precisarse que, al no ser contestada la demandada, por tanto, sin excepción de prescripción alegada, en referencia para algunas fechas de la inasistencia de la trabajadora que distan en el tiempo, no es dable considerar prescripción alguna al respecto, y aunque se hubiese presentado lo sucedido para otras fechas como las anteriormente referidas en el literal e), que distan en menos de dos meses a la presentación de la demanda del 29 de octubre de 2018 (fl. 1), permitiría continuar el estudio correspondiente.

No obstante por las inasistencias del año 2017, referidas anteriormente en los literales a, b y c, si bien no se propuso excepción de prescripción, esto no debe confundirse con la condición en que el despido debe ser concomitante o cercano a la ocurrencia de la falta endilgada o conocimiento que de esta tuviera el empleador, de tal forma que no pueda confundirse con la enunciación de faltas pretéritas ya excusadas, al respecto ha sido insistente la doctrina en Casación Laboral (rad. 36014 del 14/05/11) en indicar:

"Lo asentado permite a la Corte recordar lo que en múltiples ocasiones ha sostenido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta."

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

147

De allí que, pese que el escrito introductorio se limitó a solicitar se declare el levantamiento del fuero sindical y el a quo adicionó el permiso para despedir, solo los hechos cercanos a la presentación de la demandada son aquellos que pueden tomarse como faltas alegadas de las cuales no se infiera un olvido por parte del empleador, que ahora son nuevamente enunciadas ante la necesidad de solicitar el permiso, en este sentido la Sala abordara lo referido a lo inasistencia de la demandada al sitio de trabajo para el 9, 11, 13, 18, 22, 25 y 27 de agosto de 2018 y del 28 al 10 de septiembre de 2018 (hecho 4.4) o como lo refiere en el hecho 5º del 9 de agosto al 16 de septiembre de 2018, aclarando que sobre las anteriores a estas fechas no puede entenderse otra razón que el perdón u olvido que de estas ya había efectuado el empleador.

Al respecto obra acta de descargos del 20 de septiembre de 2018 (fl. 23-24), por inasistencias del 9, 11, 13, 18, 22, 25 y 27 de agosto de 2018 y del 28 al 10 de septiembre de 2018, si bien la pregunta formulada sobre la inasistencia a la señora Mayerlinth Ruiz, extendió desde las fechas antes indicadas hasta el 20 de septiembre de 2018 la cuestión sobre su ausentismo, la demandada en su respuesta aceptó que sí, se entiende que aceptaba haber faltado al turno de trabajo en las fechas mencionadas, y adujo dificultades que para el cuidado de su menor hija.

Debe advertirse que el anterior documento menciona la participación del señor Hernando Sinisterra como garante del sindicato SINTRABMA, es necesario mencionar que la anterior organización sindical difiere de aquella enunciada en el escrito introductorio de la cual deviene la garantía de fuero sindical, ante la condición contingente que tal sindicato SINTRABMA tuviese o no interés dada la eventual vigencia de la actora en su afiliación, participación en comités o juntas de dirección en las condiciones que edifican el fuero sindical o si se tratara de algún error de citación o distinción del sindicato enunciado en la diligencia de descargos, debe precisarse que lo resuelto tiene por causa lo relacionado a SINTRASERVAMACOL, no así por el eventual fuero sindical que pudiese provenir de alguna otra organización sindical al momento de presentarse la demanda, solo por SINTRASERVAMACOL las partes podrán hacer extensivo los efectos de cualquier sentencia en el presente litigio.

Aclarado lo anterior, se tiene por aceptada la inasistencia de la demandada al turno de trabajo, lo que cubre los días indicados en los hechos 4.4 y 5 de la demanda en donde no se evidencia alguna prueba que la justifique, debiendo mencionar que si bien puede darse una situación de fuerza mayor por el cuidado de hijos menores, la solo enunciación de aquella en la diligencia de descargos no demuestra la existencia de la misma, sin perjuicio que deba aludirse que el extenso número de días excede, en principio, algún criterio razonable para lograr el cuidado mientras se asiste al turno de trabajo, lo anteriores son condiciones que permiten inferir que por parte de la trabajadora se incurrió en la prohibición que expresa el numeral 4 del artículo 60 del CST, como es faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, sin que en el caso se discutiera que al interior de la empresa demandante por aquellas fechas se suscitara algún conflicto colectivo, por su parte el Reglamento Interno de Trabajo (fl. 79 vuelto) consideró como falta grave la violación por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, de acuerdo a los artículos 58 y 60 CST la conducta de la trabajadora no solo por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo sino de la naturaleza propia en tal omisión del trabajador al postulado básico de existencia del contrato

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

de trabajo, permiten inferir la existencia de la justa causa por la denotación de la gravedad en lo acontecido.

En cuanto a las formas de demostrar el abandono del lugar, sitio o turno de trabajo y en referencia a lo atestado en diligencia de descargos por la pasiva, la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 4547-2018, ha reseñado lo siguiente:

"Lo que sucedió es que el demandado no demostró que lo invocado como causal de despido, en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc); incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos. Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia." Subrayado fuera de texto.

Debe precisarse que la sociedad demandante no solicitó el permiso para despedir sino el levantamiento del fuero sindical, aspecto que supera cualquier interpretación semántica, que el fin es la concesión del citado permiso de acuerdo a la garantía de los artículos 405 a 407 del CST, por otra parte no obsta que el empleador efectué la comunicación a la trabajadora sobre su voluntad de terminar el contrato de trabajo supeditado al resultado del proceso judicial en acción de levantamiento de fuero sindical o que dentro del proceso judicial, a través de la presentación de la demanda, informe sobre los hechos que considera constitutivos de la falta endilgada como grave y a través del trámite especialmente dispuesto como garantía del fuero sindical se realice la discusión entre las partes y la determinación judicial de los supuestos que infirman la solicitud o la autorizan; sin que tampoco deba entenderse algún defecto en los actos del empleador cuando previamente ha expresado su voluntad al empleado o trabajadora en efectuar el despido sin concretarlo, pero sujeto en todo caso a los resultados de la respectiva acción en que solicita se levante el fuero sindical o se conceda el permiso para despedir.

Como se ha expuesto, en conclusión debe confirmarse la sentencia consultada, constas de segunda instancia a cargo de la demandada, sin agencias en derecho, al haberse conocido en grado jurisdiccional de consulta. La notificación obrara por edicto (Núm. 3 Lit D. art. 41 CPTSS), otorgando al efecto el término de tres días.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga (V.), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUENAVENTURA del 22 de enero de 2020, para en su lugar

Proceso: Especial de Fuero Sindical
Demandante: BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP
Demandado: LINA MAYERLINTH RUIZ
Asunto: CONSULTA (sentencia)

148

absolver a la demandada ciudadana LINA MAYERLINTH RUIZ identificada con cédula de ciudadanía número 1.006.202.556 de las pretensiones elevadas en su contra por la sociedad demandante BUENAVENTURA MEDIO AMBIENTE SA ESP identificada con NIT 830509644-0, de conformidad con lo anteriormente indicado.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia cargo de la demandada, sin agencias en derecho en segunda instancia, conforme lo expuesto.

TERCERO: DEVUÉLVASE el presente expediente al Juzgado de origen, una vez ejecutoriada la misma.

Notifíquese por EDICTO.

El Magistrado y Magistradas


CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR


CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE


GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS