

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

***REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO LABORAL
DE PRIMERA INSTANCIA DE JORGE ELIECER MENA CARDONA CONTRA UNIMETRO S.A.
Radicación: 76-001-31-05-015-2015-00751-01***

A los veintitrés (23) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación incoado por la demandada frente a la sentencia condenatoria proferida de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 001
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 006**

ANTECEDENTES

Demanda

El señor JORGE ELIECER MENA CARDONA demandó a la sociedad UNIÓN METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. -UNIMETRO S.A- con el fin de que se declaren las siguientes pretensiones:

1. DECLARACIONES:

- 1.1. Que UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.",

dio por terminado el contrato de trabajo celebrado con el demandante, el día 16 de febrero de 2010, sin existir justa causa para ello debidamente comprobada.

- 1.2. Que UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", dio por terminado el contrato de trabajo celebrado con el demandante, el día 16 de febrero de 2010, también sin la observancia del debido proceso sustancial establecido numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del pliego de peticiones presentado por SINTRAMASIVO.
- 1.3. Se declare sin efecto alguno el despido del señor JORGE ELIECER MENA CARDONA, por no haber existido justa causa debidamente comprobada para ello, y por haberse adoptado por la empresa UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", pretermitiendo el procedimiento.
- 1.4. Se declare que el señor JORGE ELIECER MENA CARDONA, tiene derecho al reintegro (readmisión) en el empleo, de conformidad con el numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del pliego de peticiones, y artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional de San Salvador, Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley 319 de 1996), que prevalece en el orden interno al tenor del artículo 93 de la Constitución Política.
- 1.5. Que se declare que para todos los efectos legales no ha habido solución de continuidad en la prestación del servicio del demandante para con la demandada.
- 1.6. Se declare que UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." al despedir al demandante bajo el supuesto de una justa causa inexistente, le causó daños y perjuicios materiales e inmateriales, tales como el dejar de recibir sus salarios y la garantía de la seguridad social para él y su familia, y darles el necesario y debido apoyo económico para su establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
- 1.7. Se declare que UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." al despedir injustamente al demandante JORGE ELIECER MENA CARDONA, le causó a PAULA ANDREA y a CAROL JOHANA MENA BURBANO, en su calidad de hijas, perjuicios materiales e inmateriales, tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social, el necesario y debido apoyo económico para el establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.

2. CONDENAS:

Principalmente, se condene a la empresa UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", a lo siguiente:

- 2.1. A reintegrar al demandante JORGE ELIECER MENA CARDONA, al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría y remuneración, de conformidad con el numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del pliego de peticiones y artículo 7 literal d) del Protocolo Adicional de San Salvador, Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley 319 de 1996), que prevalece en el orden interno al tenor del artículo 93 de la Constitución Política, por haberlo despedido sin justa causa debidamente comprobada, violándole el derecho al debido proceso sustancial convencional.
- 2.2. Al reconocimiento y pago a favor de JORGE ELIECER MENA CARDONA, de todos sus salarios dejados de recibir desde el día 26 de enero de 2013, y hasta que sea efectivamente reintegrado.
- 2.3. Al reconocimiento y pago a favor de JORGE ELIECER MENA CARDONA, de todas sus prestaciones¹ dejados de recibir desde el día 26 de enero de 2013, y hasta

que sea efectivamente reintegrado, tales como: cesantías, primas de servicios y vacaciones, intereses de cesantías, aportes a la seguridad social en salud y pensiones, subsidio familiar, y todos los derechos laborales de esta naturaleza que son consustanciales con la relación laboral del sector privado sin importar su nombre o método de cálculo, importando solamente que sean la contraprestación por los servicios prestados y que estén consagradas en la ley en aras de la prevalencia del derecho sustancial.

- 2.4. Al reconocimiento y pago a favor de JORGE ELIECER MENA CARDONA, de los demás emolumentos legales y extralegales consagrados convencionalmente dejados de recibir desde el día 26 de enero de 2013, y hasta que sea efectivamente reintegrado, tales como: auxilio económico para el desplazamiento, seguro de vida, medicina prepagada, bono de alimentación, y todas las consustanciales adquiridas en virtud del pliego de peticiones realizado por parte de SINTRAMASIVO.
- 2.5. Al pago de la indemnización integral por los daños y perjuicios inmateriales a favor de JORGE ELIECER MENA CARDONA, tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social para él y su familia, y darles el necesario y debido apoyo económico para su establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
- 2.6. Se condene a UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." al pago de la indemnización integral a favor de los demandantes PAULA ANDREA y a CAROL JOHANA MENA BURBANO, en sus calidad de hijas, de JORGE ELIECER MENA CARDONA, por los perjuicios materiales sufridos como consecuencia del despido injusto de éste, tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social, el necesario y debido apoyo económico para el establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
- 2.7. Se condene a UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." al pago de la indemnización integral a favor de los demandantes PAULA ANDREA y a CAROL JOHANA MENA BURBANO, en sus calidad de hijas, de JORGE ELIECER MENA CARDONA, por los perjuicios inmateriales sufridos como consecuencia del despido injusto de éste, tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social, el necesario y debido apoyo económico para el establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.

Subsidiariamente, se condene a UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", al reconocimiento y pago indexado a favor del demandante, de lo siguiente:

- 2.8. A la indemnización integral por despido injusto, de conformidad con las normas laborales más favorables al numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del pliego de peticiones indicada que cobija al demandante.
- 2.9. Al pago de la indemnización integral a favor de JORGE ELIECER MENA CARDONA, por los daños y perjuicios materiales e inmateriales, tales como el dejar de recibir sus salarios y la garantía de la seguridad social para él y su familia, y darles el necesario y debido apoyo económico para su establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
- 2.10. Se condene a UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." al pago de la indemnización integral a favor de los demandantes PAULA ANDREA y a CAROL JOHANA MENA BURBANO, en su calidad de hijas, de JORGE ELIECER MENA CARDONA, por los perjuicios materiales e inmateriales sufridos como consecuencia del despido injusto de éste, tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social, el necesario y debido apoyo económico para el establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
- 2.11. Se Condene por todo los hechos que resulten discutidos y probados de conformidad con las facultades ultra y extra petita.
- 2.12. Se condene a la demandada a indexar los valores por los cuales resulte condenada.
- 2.13. Condenar a la demandada a pagar las costas y gastos procesales.

Las pretensiones hallaron sustento en los siguientes hechos:

1. El señor JORGE ELIECER MENA CARDONA, estuvo vinculado mediante contrato de trabajo, para la empresa UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", en la ciudad de Cali.
2. Los extremos temporales de la relación laboral de JORGE ELIECER MENA CARDONA en UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", fueron desde el día 16 de febrero de 2010, hasta el día 26 de enero de 2013.
3. El demandante mencionado estuvo adscrito como CONDUCTOR, operando de bus padrón, para la empresa UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", en la ciudad de Cali.
4. JORGE ELIECER MENA CARDONA desempeñó su cargo a satisfacción del empleador, sin recibir jamás un llamado de atención.
5. JORGE ELIECER MENA CARDONA está afiliado a la organización sindical SINTRAMASIVO.

6. El Reglamento de Trabajo de UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", en el Capítulo XII donde se encuentra consagradas las Obligaciones Especiales para la Empresa y los Trabajadores, en su numeral 10 del artículo 44 le prohíbe a la empresa Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, que se encuentren afiliados a un sindicato y que hayan presentado pliego de peticiones.
7. El sindicato SINTRAMASIVO presento a instancias de la empresa UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", pliego de peticiones, las cuales hasta la fecha del despido de mi representado venían siendo negociadas.
8. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", mediante escrito del día 26 de enero de 2013, decidió cancelar el contrato de trabajo a mi representado el señor JORGE ELIECER MENA CARDONA, decisión que fue tomada por las supuesta reiteradas faltas en las funciones como Operador de Vehículo (Maniobras no autorizadas en la vía).
9. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." desconoció el numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del pliego de peticiones presentado por SINTRAMASIVO, que se encontraba en negociaciones donde se consagró que "Cuando un trabajador cometa una presunta falta que pueda acarrear sanción, tendrá la empresa un término de cinco (5) días hábiles para citar a descargos por escrito, con un día de antelación al trabajador que deba rendirlos, quien estará asistido por dos (2) representantes de la comisión de reclamos de SINTRAMASIVO o sus suplentes, y en su defecto por dos (2) directivos del sindicato ..."
10. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." nunca notifico al demandante para que presentara descargos, y sus justificaciones por la posible comisión de falta de sus funciones como Operador de Vehículo, simplemente culminó con la decisión de fecha 26 de enero de 2013, mediante la cual UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." decidió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, a partir de ese mismo día, alegando una justa causa.
11. Contra el acto de despido, el demandante no interpuso recurso alguno a fin de que se revocara la decisión.
12. A la organización sindical SINTRAMASIVO, nunca se le dio la oportunidad de exponer de viva voz, ante el Gerente General de UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", argumento alguno en defensa del demandante.
13. El demandante fue despedido con base en la mera responsabilidad objetiva.
14. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo celebrado con el demandante.
15. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", tomó la decisión de despedir al demandante sin hacer un análisis jurídico probatorio sobre la gravedad de la conducta y sin tener la oportunidad de haber hechos los descargos, por las supuestas faltas.
16. UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A." y SINTRAMASIVO, consagraron en el numeral 10 del artículo 44 del Reglamento de Trabajo y en el artículo 8 del Pliego de Peticiones, el derecho a la ineficacia del despido producto de sanción disciplinaria que omita el procedimiento allí establecido.

17. El último salario mensual devengado por el demandante fue de \$1'060.000.
18. A la fecha del despido del demandante, aportaba económica para el estudio de sus dos hijas, PAULA ANDREA y CAROL JOHANA MENA BURBANO.
19. Como consecuencia del despido injusto, del demandante, dejó de aportarles a sus hijas quienes actualmente se encuentran estudiando carreras universitarias, dejándole toda la carga económica a la madre de sus hijas.
20. Como consecuencia de la posición de UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", el actor JORGE ELIECER MENA CARDONA, recibió y está recibiendo, además, perjuicios materiales e inmateriales, tales como el dejar de recibir sus salarios y la garantía de la seguridad social para él y sus hijas, y darles el necesario y debido apoyo económico para su establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.
21. Los demandantes PAULA ANDREA y a CAROL JOHANA MENA BURBANO, en su calidad de hijas de éste, recibieron y están recibiendo, perjuicios materiales e inmateriales por el despido injusto de que fue objeto JORGE ELIECER MENA CARDONA en UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. "UNIMETRO S.A.", tales como el dejar de recibir la garantía de la seguridad social, el necesario y debido apoyo económico para el establecimiento, sostenimiento, manutención, alimentación y educación, entre otras obligaciones.

La acción correspondió por reparto al Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, donde se dispuso mediante auto No. 02469 del 11 diciembre de 2015, su admisión, la notificación al representante legal de la accionada, y se corrió traslado de ella por el término de 10 días.

Contestación de demanda

Notificada la demanda, se presentó respuesta a la misma, y sobre las peticiones la demandada se opuso. En cuanto a los hechos 1°, 2°, 3°, 5°, 8° y 17° dijo que son ciertos; de los hechos 4°, 6°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15, 16° y 21° se niegan; no le constan los hechos 18°, 19°, y 20°; y del 9°, lo explicó, pero ni lo aceptó ni lo negó; razón por la cual formuló como mecanismo

de defensa la excepciones de mérito denominadas inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, la innominada, pago prescripción y compensación, y buena fe.

Audiencia preliminar

En audiencia preliminar No. 279 se declaró fracasada la etapa de conciliación, se declararon no probadas las excepciones previas, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas de las partes.

Audiencia de trámite y juzgamiento

En audiencia de trámite No. 326 del 07 de septiembre de 2016 y juzgamiento, se desistió del interrogatorio de parte del demandante, se practicaron las demás testimoniales, se declaró clausurado el debate probatorio, se escucharon las alegaciones de conclusión de las partes y se profirió sentencia.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, puso fin al litigio en primera instancia a través de la sentencia No. 12 del 30 de enero de 2017, en la que resolvió:

«PRIMERO- DELCARAR no probada la totalidad de las excepciones propuestas por el demandado UNIMETRO S.A.

SEGUNDO- DECLARAR que entre JORGE ELIECER MENA CARDONA y UNIMETRO S.A. existió una relación laboral, con extremos temporales del 16 de febrero de 2010 hasta el 26 de enero de 2013, la cual fue terminada sin justa causa por parte del demandado.

TERCERO- DECLARAR que el demandante JORGE ELIECER MENA CARDONA, quien se identifica con la cédula 16.716.889, tiene derecho al reintegro a su lugar de trabajo o a un cargo de mejores condiciones y mejores salarios.

CUARTO- CONDENAR a el demandado a pagar a el demandante todos los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social, durante el lapso del tiempo que estuvo despedido el demandante, desde el 27 de enero de 2012 hasta la fecha de su reintegro, sin solución de continuidad.

QUINTO: CONDENAR en costas a él demandado; como agencias en derecho vamos a fijar la suma de \$1.000.000,00 en favor del demandante.

SEXTO: ABSOLVER de todas las pretensiones adicionales del demandante vamos a absolver al demandado (sic)»

Recurso de alzada

El apoderado de la convocada a juicio mostró su inconformidad contra la sentencia antes referida en los siguientes términos:

*«Me permito interponer apelación contra la sentencia aquí proferida, toda vez que **el Despacho debió absolver a mi representada**, es importante tener en cuenta que para este tipo de procesos al Juez no le corresponde calificar la falta, si no determinar si las faltas están contempladas en la reglamentación interna dentro de las empresas, y si se le garantizó el debido proceso al trabajador, dentro del plenario existe prueba suficiente para demostrar las faltas cometidas por el*

actor por lo tanto no es de recibo que para su Señoría no hayan quedado claras las faltas cuando la carta de terminación tiene unas razones esbozadas que no fueron tenidas en cuenta, así mismo, tampoco se tuvo en cuenta la declaración que rindió la señora Yesenia, quien fue bastante incisiva en indicar cuales fueron las faltas cometidas por el actor, es tanto así que dentro plenario obra prueba de que a él se le llamó a diligencia de descargos, que se le hizo varios procesos disciplinarios, y aun así, el Juzgado no encontró pruebas de las faltas cometidas, me permito indicar además que como lo establece la norma el fuero circunstancial, es prohibición de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que han presentado un pliego de peticiones y va desde su presentación hasta que este termine, para el caso de estudio, al trabajador se despidió existiendo justa causa para ello y la misma fue comprobada, la consecuencia para este tipo de procesos no es el reintegro si no la indemnización por despido sin justa causa, porque no se trata de un fuero sindical si no de un fuero circunstancial, tampoco se tuvo en cuenta, el interrogatorio que absolvió el representante legal de mi representada al manifestar, que si estaban claros los motivos por los cuales se canceló el contrato de trabajo, por lo tanto, solicito al Superior Jerárquico que por favor considere la decisión que se tomó respecto a la terminación de la relación laboral y cada uno de los motivos allí esbozados, además solicito tener en cuenta en su integridad la declaración rendida por Yesenia Balanta, quien fue testigo y fue la única testigo que pudo declarar respecto de los motivos que se tuvieron para tomar la decisión de terminación, también solicito al Despacho al Tribunal Superior, que tenga en cuenta la prueba documental en especial la carta de terminación en su integridad y no fragmentada así mismo también solicito tener en cuenta, los procesos disciplinarios que se llevaron a cabo y el reglamento de trabajo y el manual de operaciones que obra también en el expediente y fue alguna de estas normas del manual de operaciones que el trabajador incumplió, por lo anterior comedidamente solicito al Tribunal, revocar en su totalidad la sentencia aquí proferida y me reservo el derecho a ampliar mis alegatos en el momento procesal oportuno cuando el Tribunal, así lo indique en la diligencia. Es todo señor Juez.»

Alegaciones de segunda instancia

El expediente digital da cuenta que las partes no allegaron alegaciones de segunda instancia pese haberseles requerido para tal fin.

De tal manera, al no advertirse causales de nulidad en el trámite, se destina la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, previas las siguientes

II. CONSIDERACIONES

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del C.P. del T. y de la S. S., el Tribunal se ocupará únicamente al aspecto recurrido en el recurso de alzada, en ese orden de ideas, se procederá a establecer, (i) si el demandante gozaba de la protección que brinda el fuero circunstancial al momento del finiquito del nexo social, (ii) si la terminación del vínculo laboral efectuado por la demandada UNIMETRO S.A, al actor el día 26 de enero de 2013, se realizó conforme a los parámetros establecidos en el reglamento interno, y en la Ley y la jurisprudencia.

Antes de descender al estudio del asunto, es necesario precisar que conforme a la contestación de la demanda y las pruebas allegadas al plenario, no existe discusión entre las partes sobre la modalidad contractual, ni de los extremos temporales en que el demandante prestó sus servicios personales a favor de la demandada *-16 de febrero de 2010 a 26 de enero de 2013-* (contrato de trabajo indefinido para el cargo de conductor, suscrito por las partes, y carta de cancelación de contrato por justa causa), ni de la afiliación del señor MENA CARDONA a la organización sindical SINTRAMASIVO (hecho 5° y certificado de afiliación del sindicato en mención), ni tampoco que al momento del finiquito de la relación laboral el sindicato en

cuestión y la demandada se encontraban en negociaciones de pliego de peticiones sobre la convención colectiva a suscribir (hecho 9°), tampoco se desconoce el procedimiento establecido en el numeral 10, artículo 44, capítulo XII del Reglamento Interno de Trabajo (hecho 6°).

Adentrándonos al estudio del asunto, es sabido que el fuero circunstancial corresponde a la garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, protegiendo así el conflicto colectivo de trabajo; asimismo, protege a los trabajadores que presentan al empleador pliegos de petición, para que no sean despedidos sin justa causa comprobada, desde el momento en que se presenta el pliego y durante los términos que la ley señala para desarrollar las etapas que conlleven a la solución del conflicto - *art. 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y art. 36 del Decreto 1469 de 1978-*.

Lo anterior encuentra sustento en los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, consagrados en los artículos 39 y 55 de la Carta Política, así como en los convenios 98 y 154 de la OIT -Organización Internacional del Trabajo-, aprobados por Colombia mediante las Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, respectivamente.

En cuanto a los beneficiarios del fuero circunstancial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde

antaoño en sentencia del 11 de mayo de 2006, rad. 26726, enseñó:

«Una lectura desprevenida del anterior precepto, permite precisar, sin equívocos, que la protección que consagra está referida a los trabajadores que sean parte de un conflicto colectivo económico, cuya finalidad no es otra que la de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Obviamente, tales servidores son los afiliados a un sindicato, los que se beneficien de un convenio colectivo en las hipótesis previstas en la ley y los no sindicalizados.»

Ahora, frente a las consecuencias que acarrea efectuar un despido unilateral y sin justa causa de un empleado que goce de la protección de fuero circunstancial, nuestra máxima Corporación de la jurisdicción ordinaria laboral en decisión del 28 de agosto de 2003, en la que ratifica la posición contenida en sentencia del 5 de octubre de 1998, rad. No. 11017; expresó:

«Entiende la Sala que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una situación especial y por ello el tratamiento no puede corresponder a los parámetros generales que fija la ley para las circunstancias ordinarias. Esa coyuntura particular corresponde al período de negociación colectiva, vale decir, desde la presentación al empleador del pliego de peticiones hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente, lapso en el que se genera un enfrentamiento de propuestas entre el empleador y los trabajadores que han promovido tal negociación, durante el cual la permanencia de los mismos como tales adquiere gran importancia por diversos aspectos, comenzando por el simple respaldo numérico, pasando por la proporcionalidad de estos empleados frente a la totalidad de los que laboran para el correspondiente empleador o sector y concluyendo en los aspectos rigurosamente económicos o de costos derivados del resultado del conflicto colectivo.

Por ello no comparte el criterio de asignarle al despido injusto sucedido dentro de estas circunstancias particulares, las mismas consecuencias derivadas de ocurrir fuera de ellas, pues esto entraña la inutilidad de la disposición especial y ello no resulta comprensible, particularmente cuando las dos normas, la de la regulación general y

la del tratamiento especial, surgieron del mismo estatuto, que en su momento correspondió solo al decreto 2351 de 1965.

Además, se encuentra más apropiado concluir que la expresión “no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada”, comporta una prohibición dirigida al empleador que, por tanto, éste debe respetar en forma absoluta por encontrarse establecida en norma de obligatorio cumplimiento por ser de orden público, por lo que su decisión de terminar el contrato en contra de ella no puede producir tal efecto dado que no puede primar sobre la expresa voluntad del legislador de impedir el despido injusto de los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, aún en vigencia de la Constitución de 1991, consagra la posibilidad del despido sin justa causa con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965. Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentaron el pliego hasta que se resuelva el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza laboral, supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 C.S.T. debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo. También, consecuentemente y por la misma razón, se generarán los derechos prestacionales que la ley señala a cargo directamente del empleador y las obligaciones de este frente a la Seguridad Social en relación con el trabajador correspondiente.

La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y, por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado, las que, por lo demás,

son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto (art. 241 C.S.T. modificado por art. 8°. Decreto 13 de 1967), o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 67 Ley 50 de 1990)»

Dejando claro, los beneficiarios del fuero circunstancial y las consecuencia que conlleva al empleador dar por terminado el nexo social de un empleado amparado por el citado fuero, la Sala procede a reiterar, tal como se dijo al inicio de estas consideraciones, que está demostrada la afiliación del demandante JORGE ELIECER MENA CARDONA al sindicato SINTRAMASIVO y que para la fecha de la terminación de la relación laboral se encontraban en negociaciones del pliego de peticiones, pues, del documento suscrito a mano alzada por las partes denominado acta de reunión No. 3 del 30 de mayo de 2013, se infiere que posterior al despido se continuaba con las negociaciones, por lo tanto, es más que claro, conforme a la norma y jurisprudencia en cita, que el actor se encuentra cobijado por la protección del fuero circunstancial.

En ese orden de ideas, le corresponde al empleador UNIMETRO S.A., acreditar que la terminación del vínculo laboral del actor fue con justa causa; para ello, indicó en la traída a juicio en la contestación de la demanda que «*el actor tuvo múltiples llamados de atención, es tanto así que en reiteradas ocasiones Metrocali le suspendió el certificado de idoneidad como*

conductor por no cumplir con los precedentes y obligaciones que el actor tiene a su cargo»; y más adelante señaló que «la terminación de la relación laboral entre las partes obedeció a una justa causa comprobada y calificada como tal en el contrato de trabajo, en el reglamento de trabajo y en la Ley laboral» y como prueba de ello arribó carta de terminación donde se dejó plasmado lo siguiente:

Señor
MENA CARDONA JORGE ELIECER
Operador de Vehículo
UNIMETRO S.A
Ciudad

REF: CANCELACION DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Me permito comunicarle que a partir del 26 de Enero de 2013, la empresa ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con usted, el pasado 16 de Febrero de 2010 por justa causa.

Esta decisión se toma en razón a sus reiteradas faltas en sus funciones como Operador de Vehículo (Maniobras no autorizadas en la vía) y nos amparamos para ello en lo consagrado en el Artículo 62, numeral 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 y clausula SEPTIMA, numeral 1, de su Contrato Individual de Trabajo (Cumplir estrictamente con la reglamentación, procedimientos o normas de Metrocall), numeral 4 (Dar buen y correcto uso a los elementos y herramientas de trabajo que el empleador le haya confiado para la ejecución de su labor, numeral 14 (Realizar las paradas establecidas en las estaciones de acuerdo a los servicios y rutas asignadas), clausula NOVENA, numeral 21 (El hecho de no parar en una estación establecida en el itinerario de operación programada de un servicio sin excusa suficiente o la previa autorización de Metrocall).

Atentamente,

OSCAR MARINO CRUZ GARCIA
Director Recursos Humanos

Copia: Hoja de Vida

EL SE. MARINO CRUZ GARCIA
Y COMO TESTIGO FIRMÓ EN LA PRESEN-
CIA DEL SE. JORGE ELIECER MENA
CARDONA.

CC - 1'130-613-222

Jorge E. Mena
16/02/2013

Igualmente, aportó copia de diligencia de descargos realizada el «11 de enero de 2012» (sic), por la conducta de «MANIOBRA NO AUTORIZADA EN LA VIA» realizada el «17 de diciembre de 2012»; oficio del 11 de enero de 2012, en el que se indica como asunto «Citación a Gestión Humana» por los hechos antes relacionados; diligencia de descargos 03 de diciembre del 2012 por la conducta «OPERADOR (SIC) AFECTA OPERACIÓN EN LA VIA CON MAS DE 20 MINUTOS DE ADELANTO T1074-41011» realizada el 21 de noviembre de 2012; oficio del 23 de julio

2012, por el cual le comunican una sanción conforme a lo hechos sucedidos el 01 de junio de 2012, acta de diligencia de descargos por la conducta *«Abandono del vehículo sin autorización del CCO o en su defecto de un funcionario de Metrocali S.A.»* en la mencionada fecha; y oficio de METROCALI S.A., dirigido al gerente y representante legal de UNIMETRO S.A., en el cual le informa la suspensión del certificado de idoneidad para conductores.

Ahora, en cuanto a la testigo YESENIA BALANTA GUTIERREZ, de cuya versión la parte demandada hace hincapié para que se tenga en cuenta su versión, manifestó que al actor se le dio por terminado el contrato por *«los incumplimientos al manual de operaciones»*, por tener *«varios llamados de atención e incumplimiento por el tema de manual de operaciones, por desvíos de ruta»*; al preguntársele por qué motivo no se relacionó en la carta de despido cada uno de los hechos que se indican, reveló que *«en la carta se relaciona las novedades, no se pone el día específico en que sucedió la novedad, pero si se relacionan las novedades»*, y explicó que los hechos que se narran en la misiva no son genéricos *«porque especifica las novedades explícitas que dieron lugar a la terminación del contrato, pero no especifica, es decir, el 17 de diciembre el operador se desvió de ruta, ese detalle no está en la carta.»*

Aunado a lo anterior, al momento de indagarle si el actor se llamó a descargos por la conducta referida en la carta de terminación, contestó que *«efectivamente el procedimiento se*

surtió, el operador fue citado como lo constan en las pruebas otorgadas al señor juez, entonces se le cita al operador, éste la firma y tiene conocimiento de la citación a descargos, y está el acta como tal de descargos»

Ahora, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en proveído SL4547 de 2018, determinó que cuando las razones esbozadas en la carta de terminación no sean suficientes, se puede acudir a otros elementos de prueba que lleven a la plena convicción del motivo de la terminación, veamos:

*«No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, **razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción**»*

Al acompasar el material probatorio arribado al proceso, y la jurisprudencia atrás referida, se tiene que la causa esgrimida para la terminación del nexos social fue la conducta de «Maniobras no autorizadas en la vía», comportamiento del cual se observa en la citada misiva fue relacionado al numeral 6° del artículo 62 del CST, y en las cláusulas del contrato de trabajo, numerales 1, 4, 14 y 21 de la cláusula 7° del contrato de trabajo, de todo lo cual tuvo conocimiento el trabajador en

lo que se refiere a las circunstancias de modo, tiempo o lugar sobre cuándo se presentó el comportamiento en cita, tal como fue sustentado con la documental anexa y la declaración de la señora YESENIA BALANTA GUTIERREZ, en su calidad de directora de operaciones de UNIMETRO S.A., quien manifestó que el actor ha sido objeto de otros llamados de atención y sanciones, conociendo la razón de su despido de manera concreta.

De otro lado, obra en el expediente documento rotulado como «Acta de descargo» del «11 de enero de 2012(sic)» a la que fue convocado el demandante por la conducta de «MANIOBRA NO AUTORIZADA EN VIA» realizada el día 17 de diciembre de 2012, la cual fue reportada por operaciones el 28 de diciembre de 2012, diligencia de la cual fue notificado el señor JORGE ELIECER a través de oficio el mismo día de la diligencia

Así las cosas, se colige que la demandada acreditó en el plenario que el finiquito de la relación laboral fue realizado debido a motivos argüidos como justa causa, misma que no se halla indeterminada en el presente asunto, sino, por el contrario, está contenida en el artículo 62 del CST que remite en uno de sus apartados a los artículos 58 y 60 del mismo compendio normativo, y que refiere puntualmente al incumplimiento de las labores asignadas al trabajador, razón por la cual se revocará la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver a la sociedad demandada de todos los cargos impuestos por el fallador de instancia.

Las costas en primera instancia estarán a cargo de la parte demandante y vencida y a favor de la demandada y las agencias en derecho se tasarán en el momento procesal oportuno por el Juez.

Sin costas en esta instancia por haber salido avante el recurso de apelación presentado por la parte demandada

III. DECISION

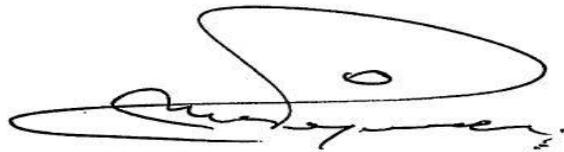
En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad la sentencia No. 12 del 30 de enero de 2017, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad UNIMETRO S.A. de todas y cada una de las condenas impuestas, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión, imponiendo costas de primera instancia a la parte actora y vencida y a favor de la demandada.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta Sede.

TERCERO: REMITANSE por la Secretaría de la Sala al Tribunal de Origen, para efectos de notificación.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:
Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **146bbcec34279eb7bffa7cf844c8a1179a542b3fc6d70a259a74107190fd1e4c**

Documento generado en 23/02/2023 04:30:58 PM

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