

Boletín Jurisprudencial

Tribunal Superior
del Distrito de Cartagena



Edición No.1

2017
SALA LABORAL

NOTA DE RELATORÍA

Se presenta este nuevo Boletín Jurisprudencial de carácter trimestral con las providencias relevantes que se han producido por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Cartagena entre los meses de noviembre de 2016 a enero de 2017.

Mostramos los extractos más importantes para la divulgación y consulta del público en general, lo cual es realizado desde la óptica personal del Relator, persiguiendo el dotar de una organización temática y descriptiva de las decisiones adoptadas por esta Colegiatura, sin que tales propósitos puedan suplir el escuchar o leer de manera completa y detenida la respectiva decisión por parte de los destinatarios de este Boletín informativo.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA

Presidente: H.M. Marcos Román Guío Fonseca

Vicepresidente: H.M. Martha Patricia Campo Valero

SALA CIVIL-FAMILIA

Presidente: H.M. John Freddy Saza Pineda

Vicepresidente: H.M. Omar García Santamaría

SALA PENAL

Presidente: H.M. Francisco Antonio Pascuales Hernández

Vicepresidenta: Patricia Helena Corrales Hernández

SALA LABORAL

Presidente: H.M. Carlos Francisco García Salas

Vicepresidenta: H. M. Francisco Alberto González Medina

SALA CIVIL ESPECIALIZADA EN RESTITUCIÓN DE TIERRAS

Presidenta: H.M. Laura Cantillo Araújo

Vicepresidenta: Ada Lallemand Abramuck

RELATOR

Cristian David Jurado Ferrer

Judicante Ad Honorem

Arnold Enrique Segovia Abadía

ÍNDICE

PREJUDICIALIDAD PENAL- Para que proceda no basta con la presentación de la denuncia, es menester que se haya iniciado formalmente un proceso penal. 5

FUERO SINDICAL/ LEVANTAMIENTO- Terminación de contrato de trabajadores aforados por justa causa. 7

PERMISO PARA DESPEDIR- Acreditación de justas causas para efectos de obtener el permiso de despido de trabajadores aforados. 7

FUERO SINDICAL/ PERMISO PARA DESPEDIR- Al cumplirse el término fijado en el contrato, el empleador no tiene la obligación de pedir permiso para el despido. 9

PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES- Demostrándose que existió prestación personal del servicio por el demandante a favor de la demandada, se presume que el vínculo es laboral, al tenor del artículo 24 de Código Sustantivo del Trabajo. 11

ACTIVIDADES DE DOCENCIA- Conforme a la normatividad y jurisprudencia, se rige por un contrato laboral esta actividad. 12

FUERO SINDICAL/ TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES- El término de prescripción de las acciones derivadas de fuero sindical aplica, incluso, para los casos en que se ha obtenido el derecho a pensión. 10

TÍTULO EJECUTIVO COMPLEJO- Concepto, elementos, características y requisitos para su perfeccionamiento. 14

REQUISITOS DE DISPONIBILIDAD Y REGISTRO PRESUPUESTAL- Si se debe cumplir con estos a la hora de perfeccionar un título ejecutivo complejo cuando este no se trate de garantías o acreencias laborales. 15

CONTABILIZACIÓN DE TÉRMINOS PARA EL PREAVISO EN LOS CONTRATOS A TÉRMINO FIJO- Los 30 días que consagra el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo deben contarse uno por uno, los cuales deben cumplirse antes de la fecha de la finalización del vínculo, esto es, el día anterior. 15

Magistrado Ponente: Carlos Francisco García Salas.
Número de Radicación: 13001-31-05-006-2009-00343-03.
Tipo de decisión: Sentencia.
Fecha de la decisión: 16 de noviembre de 2016.
Clase y/o subclase de proceso: Ejecutivo Laboral.

Problema jurídico: La incidencia de la prejudicialidad penal como causal de suspensión del proceso laboral.

Tesis: En el caso concreto no se dan los presupuestos para la suspensión del proceso, dado que por tratarse de un proceso ejecutivo, el demandado puede oponer las excepciones correspondientes, además que, si bien se presentó denuncia penal, se encuentra en etapa de indagación, lo que implica que no existe aún proceso penal, de ahí que no se pueda declarar prejudicialidad.

PREJUDICIALIDAD PENAL- Para que proceda no basta con la presentación de la denuncia, es menester que se haya iniciado formalmente un proceso penal.

En consonancia con la norma transcrita, considera la Sala que erró el a quo al decretar la suspensión del proceso, en virtud de la figura de la prejudicialidad penal, por cuanto al tratarse el sub lite de un proceso ejecutivo, la demandada bien pudo proponer excepciones contra el mandamiento de pago, mecanismo que se erige como la defensa idónea dentro de cualquier proceso ejecutivo. || Asimismo, se considera que la sola interposición de la denuncia penal, tal como lo demuestra la certificación expedida por la Coordinadora de Asignaciones de la Fiscalía General de la Nación obrante a folio 121, la cual se encuentra en etapa de indagación, no constituye per se, motivo para que se declare la prejudicialidad, pues así lo ha dicho la jurisprudencia en sentencia T-513 de 1993, cuando expresó:

“En relación a la prejudicialidad penal en el proceso civil, laboral o administrativo, la misma procede cuando iniciado un proceso penal, el fallo que corresponda dictar en ésta tenga que influir necesariamente en la decisión civil, laboral o administrativa- artículo 170 del Código de Procedimiento Civil-. Se trata entonces, de que el proceso civil, laboral o administrativo, se suspenda por haberse iniciado una investigación dentro de un proceso penal. Procede, entonces, cuando en el proceso laboral existe, por ejemplo, un documento o título valor que es falso y el mismo es objeto de un proceso penal, lo que lleva a que se suspenda dicho proceso mientras el juez penal decide si hay o no lugar a un delito de falsedad. De conformidad con la disposición citada son dos los requisitos necesarios para que se dé aplicación a la prejudicialidad penal, a saber: 1) Que se haya iniciado un proceso penal, y 2) Que este influya necesariamente en la decisión del civil, en este caso el del laboral. Es necesario destacar, que un proceso penal se inicia con la denominada resolución de apertura de la investigación, que es aquella por medio de la cual el juez penal o el fiscal resuelve abrir la investigación correspondiente al descubrimiento de los hechos, de sus autores o partícipes, de la personalidad de los mismos, los motivos determinantes y de la naturaleza y cuantía de los perjuicios”. || En tal virtud, en el plenario si bien se reconoce el ejercicio de la acción penal, con la denuncia interpuesta por la vocera judicial de la demandada (fl 96 a 98), la cual se denomina etapa de indagación, oportunidad donde la policía judicial se encarga de recolectar y asegurar los elementos materiales probatorios y evidencia física necesaria para determinar la existencia de un hecho que reviste las características de un delito e identificar o individualizar a los presuntos autores. || Es decir, esta etapa se constituye en un estadio pre-procesal, por lo que no puede entenderse que la misma de inicio al proceso penal, pues este solo inicia con la formulación de la imputación, etapa que tiene como objetivo la formalización de la investigación, esto es, la puesta en conocimiento al indiciado (quien ahora pasará a llamarse imputado) de la existencia de unos cargos en su contra con el fin de que éste pueda activar de inmediato su derecho de defensa. || Asimismo, si bien es cierto que el artículo 170 del C. de P. C. en su causal primera le da al juez una discrecionalidad para suspender o no el proceso, esa discrecionalidad no es absoluta ni puede llegar a la arbitrariedad, pues deberá verificarse que efectivamente concurran los presupuestos para ello. || En consecuencia, estima la Sala que en el sub examine no se dan los presupuestos para declarar la prejudicialidad penal, y por ende habrá de revocarse la decisión de suspender el

sub examine, declarada por el a quo, amén de que no fue propuesta por la demandada como excepción.



Magistrado Ponente: Johnnessy del Carmen Lara Manjarrés.

Número de Radicación: 13001-31-05-002-2015-00166-01.

Tipo de decisión: Sentencia.

Fecha de la decisión: 17 de noviembre de 2016.

Clase y/o subclase de proceso: Especial de fuero sindical.

Problema jurídico: Establecer si la realización de actos inapropiados a consideración del empleador como manifestaciones, perturbaciones o afrentas al interior de la empresa, constituyen justa causa para el despido de trabajadores sindicalizados.

Tesis: Cuando dentro de una empresa se realicen manifestaciones por parte de organizaciones sindicales, acordes a las prerrogativas establecidas por la ley, ellas no constituirán justa causa para la terminación del contrato de trabajadores aforados. En caso de endilgarse perturbaciones a la labor de la empresa, conductas deshonorosas o improperios contra algún miembro, deberán existir pruebas que permitan aducir una justa para la procedencia del despido.

FUERO SINDICAL/ LEVANTAMIENTO- Terminación de contrato de trabajadores aforados por justa causa. / **PERMISO PARA DESPEDIR-** Acreditación de justas causas para efectos de obtener el permiso de despido de trabajadores aforados.

«El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo señala: "Se denomina "fuero sindical" a la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo". | | Seguidamente, el artículo 406 a su tenor reza: "Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más". | | No obstante lo anterior, desde ya debe señalar la Sala que la simple participación en una reunión sindical, en donde se pretenda informar, difundir ideas y opiniones de orden laboral en manera alguna implica trasgresión de los deberes laborales, siempre y cuando no se atente contra las obligaciones inherentes a la relación laboral del trabajador sindicalizado y derechos de tercero, véase que respecto a la libertad de expresión de las asociaciones sindicales la Corte Constitucional reiteradamente ha señalado, entre otras sentencia en la T-434-2011 lo siguientes: "En el caso de los sindicatos, la libertad de expresión se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral. En el marco de procesos de negociación colectiva, los sindicatos pueden expresar a través de cualquier medio escrito, simbólico, convencional o no convencional sus intereses promoviendo la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva. En este sentido se trata de un derecho de doble dimensión: de un lado, el sindicato tiene el derecho a expresarse y a transmitir opiniones; de otro lado los trabajadores tienen el derecho a recibir la información"».



Magistrado Ponente: Johnnessy del Carmen Lara Manjarrés.

Número de Radicación: 131001-31-05-003-2015-00109-02.

Tipo de decisión: Sentencia

Fecha de la decisión: 17 de noviembre de 2016.

Clase y/o subclase de proceso: Especial de fuero sindical.

Problema jurídico: Se analiza si el empleador se encuentra obligado a solicitar permiso ante el Juez de Trabajo para el despido de trabajadores con garantía de fuero sindical, cuando el motivo del despido sea la terminación del plazo pactado.

Tesis: Cuando la causa del despido de un trabajador aforado no es más que la terminación del plazo fijado en el contrato, el empleador no se verá obligado a solicitar permiso alguno ante el Juez para tal acto, ya que la estabilidad laboral y las prerrogativas de dicho fuero no pueden sobrepasar el tiempo de duración o plazo previamente estipulado. A razón de lo anterior, el trabajador tampoco tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando, ni al pago de salarios y prestaciones sociales.

FUERO SINDICAL/ PERMISO PARA DESPEDIR- Al cumplirse el término fijado en el contrato, el empleador no tiene la obligación de pedir permiso para el despido.

«Pues bien, halla esta Corporación que la parte demandada cumplió con la carga que le impone la norma anteriormente señalada al realizar el preaviso de la terminación del contrato desde el tres de junio de 2014, a través de la cual le comunicó al actor que su contrato de trabajo no sería prorrogado y por tanto finalizaría el 20 de octubre de 2014. Así las cosas, tenemos que el hecho ocurrido entre la demandada y el demandante fue una terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado y no un despido, en consecuencia el empleador no se encontraba obligado a solicitar el permiso al Juez de Trabajo para su terminación, pues la garantía de fuero sindical no puede ir más allá del plazo previamente pactado por las partes de duración del contrato de trabajo. | | Al respecto, la Corte

Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicación 29268 del 4 de julio de 2012, y 34142 de fecha 25 de marzo de 2009, señaló: “Lo anterior no obsta para precisar que, en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes. || En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por periodo fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical. || En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas”. || En el mismo sentido, se ha referido la Corte Constitucional en sentencia T-116 de 2009, T-592 de 2009, entre otras; ha dicho que el empleador no está obligado a renovar el contrato con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando cumpla con las exigencias y condiciones que establezca la ley para su terminación».



Magistrado Ponente: Carlos Francisco García Salas.

Tipo de decisión: Sentencia.

Fecha de la decisión: 30 de noviembre de 2016.

Número de radicación: 13001 31 05 006 2005 00147 02

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario laboral

Problema jurídico: En esta decisión correspondió a la Sala resolver una controversia presentada por un docente universitario contra la institución donde dictaba sus cátedras a través de diferentes contratos de prestación de servicios suscritos entre ellos para los períodos académicos, demandando que la prestación de sus labores contenía los elementos de un contrato de trabajo, suscitándose diferentes problemas jurídicos principales y asociados, que se circunscriben básicamente a determinar si era procedente o no declarar el principio de la primacía de la realidad, y en dicho caso, reconocer las prestaciones sociales y la aplicación de la sanción moratoria.

Tesis: De acuerdo a la normatividad y jurisprudencia, toda relación laboral efectuada con profesores, maestros o docentes de enseñanza particular está regida mediante un contrato de trabajo, además que la demandada pactó el pago de prestaciones sociales y vacaciones, indicado esto que sabía el carácter laboral del vínculo, lo que generaba el pago de las acreencias laborales inherentes a esta clase de contratación y no a una simulada como el de prestación de servicios, denotando una actividad personal bajo subordinación al cumplir horario y atender los reglamentos internos de la institución educativa, habiéndose pactado como remuneración lo que denominaron honorarios.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES-
Demostrándose que existió prestación personal del servicio por el

demandante a favor de la demandada, se presume que el vínculo es laboral, al tenor del artículo 24 de Código Sustantivo del Trabajo. / **ACTIVIDADES DE DOCENCIA-** Conforme a la normatividad y jurisprudencia, se rige por un contrato laboral esta actividad.

“Demostrándose de este modo que existió prestación personal del servicio del actor a favor de la demandada CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ y en consecuencia activándose la presunción del art. 24 del C.S.T., que establece que las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo, correspondiéndole al demandado desvirtuar tal presunción, lo cual se pretende desvirtuar en el sub examine a través del denominado “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – DOCENTE”, lo que a juicio de esta Sala no desvirtúa per sé la presunción, porque en virtud del principio de primacía de la realidad, se advierte que desde el primero de los contratos de Prestación de Servicios Docentes celebrado entre las partes, se establecieron reglas y órdenes que debía seguir el docente (...)|| De conformidad con la norma y la jurisprudencia antes citada, tenemos que el desempeño de un docente ya sea como profesor, catedrático o maestro, su contrato termina por la realización de la labor para la que fue contratado, sin que sea necesario un preaviso, ya que esta forma de contratación no es a término fijo, sino por el año lectivo o duración del año académico o por semestre en caso que sea nivel superior. || De lo anterior concluimos que toda relación laboral efectuada con profesores maestros o docentes de enseñanza particular está regida mediante un contrato de trabajo, llámese como quiera llamarse, como es el caso que nos ocupa...”

12



Magistrado Ponente: Luis Javier Ávila Caballero.

Número de Radicación: 13001-31-05-004-2015-00003-01.

Tipo de decisión: Sentencia

Fecha de la decisión: 7 de diciembre de 2016.

Clase y/o subclase de proceso: Especial de fuero sindical.

Problema jurídico: ¿Existe alguna excepción respecto de las personas que obtengan el derecho pensional señalada en el art. 118A del CPT?

Tesis: De acuerdo al tenor del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, no existe ninguna excepción. A pesar de la obtención del derecho pensional, el término de dos (2) meses de prescripción para las acciones derivadas del fuero sindical, contados desde el momento en que el trabajador conoció el hecho constitutivo del despido, traslado o desmejora, es perfectamente aplicable.

FUERO SINDICAL/ TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES- El término de prescripción de las acciones derivadas de fuero sindical aplica, incluso, para los casos en que se ha obtenido el derecho a pensión.

“El Art. 118A del CPT modificado por la ley 712 del 2001 Art. 49, prevé: "las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha del despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. (...)". || La norma en comento es clara al prever que el término que tiene el empleador para ejercer la acción de fuero sindical es de dos meses desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que dio origen a la justa causa

para despedir, sin indicar excepción alguna respecto de las personas que obtengan el derecho pensional”.



Magistrado Ponente: Carlos Francisco García Salas.

Número de Radicación: 13001-31-05-005-2015-00327-02.

Tipo de decisión: Auto proferido por el magistrado sustanciador.

Fecha de la decisión: 30 de noviembre de 2016.

Clase y/o subclase de proceso: Ejecutivo laboral.

Problema jurídico: Se analiza si son necesarios los requisitos de disponibilidad presupuestal y registro presupuestal, para que se constituya o perfeccione un título ejecutivo complejo cuando mediante actos administrativos se reconoce un derecho a favor del actor, toda vez que existen pronunciamientos de la Corte sobre la no exigibilidad de tales requisitos.

Tesis: Los requisitos adicionales de certificación de disponibilidad presupuestal y registro presupuestal sí se deben aportar a la hora de perfeccionar un título ejecutivo complejo. Ello corresponde a una imposición legal sin la cual el título no presta mérito ejecutivo por la ausencia del requisito de dicho requerimiento para la exigibilidad de la obligación. El único caso contemplado en la ley en el cual se exige el requisito de disponibilidad presupuestal, es cuando haya acreencias laborales de por medio. De lo contrario, sí debe cumplirse con tal exigencia.

TÍTULO EJECUTIVO COMPLEJO- Concepto, elementos, características y requisitos para su perfeccionamiento. / **REQUISITOS DE DISPONIBILIDAD Y REGISTRO PRESUPUESTAL-** Sí se debe cumplir con

estos a la hora de perfeccionar un título ejecutivo complejo cuando este no se trate de garantías o acreencias laborales.

“En este sentido, el pago de los honorarios de los Concejales está a cargo de los respectivos presupuestos municipales o distritales, cuyo manejo ésta contenido en el Decreto 111 de 1996, que compila todas las normas que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto, y su artículo 71 reza: “Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad previos que garanticen la existencia de una apropiación suficiente y pura atender estos gastos. Igualmente, estos compromisos deberán contar con registro presupuestal para que los recursos con él financiados no sean desviados a ningún otro fin. En este registro se deberá indicar claramente el valor y el plazo de las prestaciones a las que hubiere lugar. Esta operación es un requisito de perfeccionamiento de estos actos administrativos. En consecuencia, ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible, o sin la autorización previa del Confis o por quien este delegue, para comprometer vigencias futuras y la adquisición de compromisos con cargo a los recursos del crédito autorizados. Para las modificaciones a las plantas de personal de los órganos que conforman el presupuesto general de la Nación, que impliquen incremento en los costos actuales, será requisito esencial y previo la obtención de un certificado de viabilidad presupuestal, expedido por la dirección general del presupuesto nacional en que se garantice la posibilidad de atender estas modificaciones. Cualquier compromiso que se adquiera con violación de estos preceptos creará responsabilidad personal y pecuniaria a cargo de quien asuma estas obligaciones (L. 38/89. art. 86; L. 17919 /art. 49)”. || De conformidad con lo anterior, es la ley quien impone los requisitos adicionales de disponibilidad presupuestal y registro presupuestal para estos actos administrativos, como es el caso de la demandante, lo que indica que sin ellos, estas Resoluciones que se pretenden como título ejecutivo no están perfeccionadas, por lo tanto, no cumplen con el requisito de exigibilidad de la obligación, para que puedan prestar mérito ejecutivo, toda vez, que esta obligación está condicionada al cumplimiento de los requisitos contenidos en el artículo 71 del Decreto 111 de 1996, lo cuales en este caso no se han satisfecho. || Cabe resaltar que es cierto, que la Corte Constitucional ha realizado pronunciamientos acerca de que no se exige el requisito

de la disponibilidad presupuestal para que las Resoluciones que reconozcan derechos laborales presten mérito ejecutivo; sin embargo, tal situación se presenta cuando se trata de acreencias laborales, lo cual no es el caso, pues la ley es clara al estipular que estos honorarios no constituyen salario, pues no tienen efecto legal alguno como remuneración laboral, ni constituye pago alguno de prestaciones sociales. || Por lo anterior, al tratarse de honorarios, los cuales están a cargo del presupuesto municipal, deben estos actos administrativos cumplir con lo estipulado en el Estatuto Orgánico del Presupuesto y de ordenación del gasto, y al no satisfacerse en su totalidad las exigencias descritas en el artículo 71 del Decreto 111 de 1996, no es procedente librar mandamiento de pago”.



Tribunal Superior de Cartagena

Centro, avenida Venezuela

Edificio Nacional, oficina 110

Teléfono: 6641561

Correo electrónico

reltscgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cartagena-Colombia