

REPUBLICA DE COLOMBIA



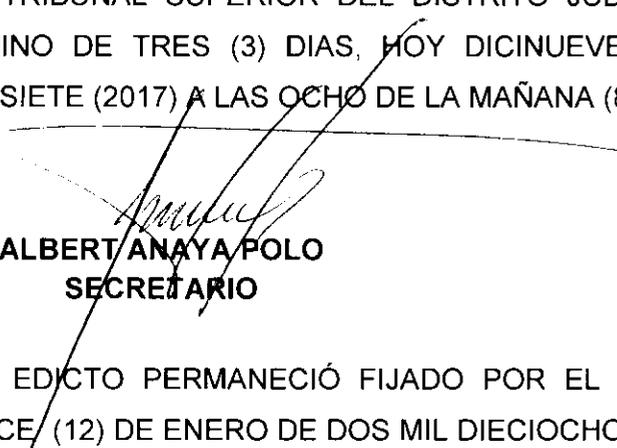
TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA LABORAL

### **EDICTO No. 030**

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES DE LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 13001-31-05-006-2016-00383-01

**M. PONENTE :** MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO  
**CLASE DE PROCESO:** REINTEGRO POR FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE:** IVAN ALFONSO MIRANDA OQUENDO  
**DEMANDADO:** ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA-ALPINA  
**FECHA DE LA PROVIDENCIA:** 18 DE DICIEMBRE-2017

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PÚBLICO Y VISIBLE DE LA SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR EL TÉRMINO DE TRES (3) DIAS, HOY DICINUEVE (19) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE (2017) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).

  
ALBERT ANAYA POLO  
SECRETARIO

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY DOCE (12) DE ENERO DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

ALBERT ANAYA POLO  
SECRETARIO

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA QUINTA LABORAL  
CARTAGENA - BOLÍVAR**

**MAGISTRADA PONENTE: Dra. MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**

Proceso: ESPECIAL DE REINTEGRO POR FUERO SINDICAL  
Demandante: IVAN ALFONSO MIRANDA OQUENDO  
Demandado: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA – ALPINA -  
Fecha Apelación de Fallo: 7 de julio de 2017  
Procedencia: Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena.  
Radicación: 13001-31-05-006-2016-00383-01

En Cartagena de Indias, a los Dieciocho (18) días del mes de Diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la Sala Quinta Laboral de esta Corporación, integrada por los Doctores: **MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO, LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO** y **CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS**, se constituye en audiencia pública con el fin de proferir el fallo dentro del proceso especial de **FUERO SINDICAL** con **ACCIÓN DE REINTEGRO** instaurado por **IVAN ALFONSO MIRANDA OQUENDO** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA – ALPINA** -

**1. ANTECEDENTES:**

**1.1 LA DEMANDA:**

El señor **IVAN ALFONSO MIRANDA OQUENDO** constituyó apoderado judicial para presentar demanda contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA – ALPINA** - representada legalmente por Ernesto Fajardo Pinto, con el fin de que se declare que fue objeto de desmejora en sus condiciones de trabajo el día 21 de Abril de 2016, que la misma es ineficaz, toda vez que al momento del despido se encontraba amparado por fuero sindical y no existió autorización del juez laboral, y que como consecuencia de ello, asuma las responsabilidades que se derivaron de tal acto ilegal.

**1.2 HECHOS RELEVANTES:**

Se aduce en la demanda que el señor Iván Alfonso Miranda Oquendo empezó a laborar para la empresa demandada el día 18 de Abril de 1964 mediante contrato a término indefinido, y que, aunque la empresa tiene su sede principal en Bogotá, tiene varios centros de distribución nacional ubicados, uno de ellos, en la ciudad de Cartagena.

Informa que el cargo desempeñado en un principio era de conductor, pero que a raíz de un accidente en cumplimiento de sus funciones, y luego de un largo periodo de tratamiento y diagnóstico médico, fue desempeñando labores bajo recomendaciones de la ARL en función de su enfermedad, y donde tuvo más de 759 días de incapacidad, para finalmente ser reintegrado por última vez después de su última incapacidad, el día 16 de marzo de 2016.

Alega que el día 21 de Abril de 2016 se presentó a trabajar a su sitio de trabajo y se le notificó que el Centro de Distribución Regional – en adelante CDR - , había sido cerrado, sin que se le hubiere avisado previamente.

Relata que entre los días 25 a 30 de abril de 2016, hubo reuniones con la demandada donde se les informó que serían reubicados, y en el caso particular del demandante, que sería enviado a desempeñar funciones de ayudante de agencia, de impulsar y ayudante vendedor, labores que violan las recomendaciones médicas por su estado de salud.

Que no obstante ello, las cumplió hasta el día 16 de Julio de 2016, fecha en la que definitivamente la empresa demandada no dejó entrar a los trabajadores a la empresa ni se les asignó más funciones.

Sostiene que goza de la garantía de fuero sindical por ser vicepresidente de la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios - UTA -, asociación sindical creada legalmente y que cumplió con todas los trámites legales para tal fin.

### **1.3 DE LA ACTUACIÓN PROCESAL DE INSTANCIA:**

La demanda fue admitida mediante auto fechado 9 de agosto de 2016, en donde se ordena notificar al demandando y citar a la Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios - UTA - , y luego de ello, fijar fecha para realizar la audiencia única de trámite, que se llevó a cabo los días 27 de junio, continuada el 7 de Julio de 2017.

El apoderado de la parte demandada contesta en audiencia la demanda, se opone a todas las pretensiones de la demanda inicial y presenta las excepciones de: cobro y exigencia de lo no debido por ausencia de causa, buena fe y prescripción de la acción.

Dentro de su intervención, manifiesta que no es cierto que la empresa haya desmejorado las condiciones de trabajo del demandante, pues desde el mes de abril de 2016, la empresa cerró la empresa por razones de competitividad económica. Respecto a los hechos de salud del demandante, se atuvo a lo probado en el plenario, pues n tiene acceso a la historia clínica de actor, pero aclaró que la empresa siempre ha cumplido a cabalidad las órdenes de las entidades de salud ocupaciones respecto a su estado de salud.

Aportó pruebas documentales y solicitó la práctica de testimonios.

El juez resolvió tener por contestada la demanda. El demandante presenta reforma a la demanda en el sentido de indicar que lo solicitado es la ineficacia del despido del trabajador, por no haber solicitado autorización para desmejorar las condiciones de trabajo del demandante. También adicionó algunos hechos referentes a la pérdida de capacidad laboral del demandante y de querrela presentada ante el Ministerio de Trabajo por el cierre de la sede Cartagena.

El juez admitió la reforma a la demanda y le dio traslado de la misma al demandando. El demandando se apuso a las pretensiones y adujo que no le constaba los nuevos hechos.

El juez decidió sobre la excepción previa de prescripción, resolviendo diferir la decisión de la misma para el momento de la sentencia por existir controversia frente a la misma, y evacuó la etapa de saneamiento decidiendo que no existía causal de nulidad.

El juez fijó el litigio en establecer si el demandante fue desmejorado en sus condiciones de trabajo el día 21 de Abril de 2016, y si para esa fecha gozaba de la garantía del fuero sindical y establecer si existió o no reclamación administrativa que interrumpiera el término de prescripción.

### **1.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena declaró no probada las excepciones propuestas por el demandando, estableció que el demandante gozaba de la garantía del fuero sindical y que la empresa desmejoró sus condiciones laborales al clausurar la sede de la empresa de Cartagena, trasladarla de municipio y mantener al trabajador sin ninguna función, aún cuando devengara el salario, razón por la cual declaró ineficaz dicha desmejora, pero la absolvió de las pretensiones de la demanda por hecho superado.

A juicio del juez de instancia, en el caso bajo estudio no es aplicable el artículo 140 del CST, pues el cierre de la empresa, aunque válido, fue algo previsible. Al darle un valor superior al trabajo, como principio de la dignidad humana, consideró que el actuar de la empresa sí implicó una desmejora en las condiciones de trabajo del demandante. Sin embargo, como quedó verificado que el actor, ya le habían sido asignadas sus funciones por parte de la empresa, no emitió ninguna condena pues la misma ya había accedido a la pretensión de manera unilateral.

### **1.6 APELACIÓN**

Contra tal providencia se alzó la parte demandada y solicita que se revoque en todas sus partes la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver al demandando. Centra su recurso en la misma línea de defensa que mantuvo en el juicio: esto es, que la actuación de la empresa estuvo en marcada legalmente en el artículo 140 del CST, el cual le permite a la empresa pagar los salarios, así el trabajador no esté realizando una actividad, sin que ello implique una desmejora laboral.

## **2. CONSIDERACIONES:**

### **2.1 HECHOS PROBADOS Y PROBLEMA JURÍDICO:**

Preliminarmente resaltaré la Sala que no existe ninguna discusión sobre la calidad de aforado del demandante, pues ello fue discutido en juicio y así establecido por el fallador de instancia, sin que fuera objeto de reparo en el recurso por el demandando, hoy apelante.

El problema jurídico del presente caso se contrae entonces en determinar si efectivamente al demandante le fue desmejorada sus condiciones de trabajo producto del cierre intempestivo del lugar donde cumplía o desarrollaba su actividad laboral, y en virtud de ello, dicha desmejora debe ser declarada ineficaz.

## **2.2 DE LOS LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN Y LA ORDEN DE NO PRESTAR SERVICIOS:**

El artículo 405 del CST, modificado por el artículo 1° del decreto legislativo No 204 de 1957, dispone: “*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 un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*”.

A lo largo del juicio, quedó establecido y probado que el demandante laboró para la empresa demandada desde 18 de Abril de 1994 y que los motivos que generaron el presente pleito se remontan al día 21 de Abril de 2016. En tal día, la empresa Alpina, que tiene un centro de distribución nacional en la ciudad de Cartagena, tomó la decisión de cerrar dicho centro.

Quedó probado por la confesión del mismo demandante, que nunca dejó de recibir su salario, pero alega que su empleador desde el mismo día del cierre lo mantuvo al margen de la empresa y sin la posibilidad de ejercer función alguna, lo que constituyó una desmejora en sus condiciones de trabajo, y lo fue hasta el día 24 de mayo del año en curso, fecha en la cual, y según su propia confesión, la empresa le restableció sus funciones laborales y prestación personal del servicio.

A juicio del juez de instancia, dada la calidad aforado del actor, la empresa debió pedir permiso al juez del trabajo, pues la actitud asumida por ella consistente en mantener al trabajador sin asignación de funciones laborales, aún devengando un salario, constituyó una desmejora en sus condiciones laborales, pues el trabajo, desde una óptica integral, es algo mucho más que una simple remuneración, luego el cumplimiento funciones es una esfera esencial de la dignidad humana que debe ser tomada en cuenta en el concepto amplio y humano del trabajo.

El demandando insiste en que su actuación estuvo revestida de legalidad al tenor del artículo 140 del CST que a su tenor reza: *ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.* A su juicio, dado que la norma en comento le otorga la potestad de continuar pagando el salario, aun cuando no haya prestación de servicio, no existía la obligación de acudir al juez labrar, pues nunca se desmejoró las condiciones laborales, dado que expresamente se les indicó la posibilidad de ser trasladado a otro municipio.

Puesta así las cosas, y analizado los testimonios rendidos, así como los interrogatorios de parte practicados y las pruebas documentales allegadas, lo primero que ha de resaltarse es que en realidad nunca se probó que al demandante le hubieren sido reasignadas las funciones el día 28 de abril de 2016 como lo ha sostenido el demandando. El testimonio del señor Ronny Grisales Zambrano fue enfático en que eso nunca sucedió, luego en realidad el actor después del cierre de la sede, no continuó cumpliendo funciones ni prestado sus servicios.

El debate en realidad gira entorno a si es lícito que el empleador, en uso del poder de subordinación que tiene, y donde está implícito la facultad de poder disponer que el trabajador no cumpla sus funciones o preste sus servicios en vigencia del vínculo laboral, lo haga sin más límites y justificación que el dado por el artículo 140 citado. La respuesta, como en todos los problemas jurídicos, no está dada en términos

pragmáticos, sino que está matizada por las características de cada caso concreto. En efecto, cuando el empleador hace uso de esta prerrogativa, debe necesariamente validar distintos elementos en su decisión, tales como (i) cuál es la clase de vínculo laboral existente, (ii) cual es la forma de retribución del trabajador, (iii) el modo mismo en que es impartida la orden, y sobre todo (iv) cuales son los verdaderos motivos y consecuencias de ésta decisión, pues en ningún caso será lícito disponer el paro de un trabajador, si con esa decisión se afecta la dignidad humana.

En verdad, la única razón valedera que esgrimió la empresa demandada atendió a razones comerciales y económicas. Y si bien las empresas, en uso legítimo de su derecho a auto determinar su empresa y de establecer sus políticas económicas, pueden disponer tomar medidas como el cierre de sedes o sucursales, esas decisiones no pueden menoscabar derechos fundamentales como la dignidad humana de los empleados. A juicio de la Sala, no es el hecho en sí mismo del cierre de la sede lo que implicó la desmejora del trabajador, sino la actitud asumida por la empresa frente a sus trabajadores, al afrontar el nuevo reto comercial que la tendencia económica le exigía, en detrimento del desarrollo mismo del trabajo del demandante y, en general, de los trabajadores. Cuando mantuvo al trabajador en la incertidumbre y pasividad de su actividad, sin ofrecerle una alternativa razonable y sobre todo, ponderada para una solución certera de la situación que se generaba, en realidad abusó de su poder de subordinación, pues sometió al trabajador a una incertidumbre que no estaba obligado a soportar, pues quebrantó el principio de buena fe que rige en las relaciones obrero patronales, y según la cual, el contrato del trabajador supone siempre, a menos que existan razones rozables y justificadas, la prestación personal de su servicio.

Éste criterio ha sido desarrollado de vieja data por la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia 17425 de 13 de junio de 2002, reiterado en sentencia SL18431, radicado No 40327 del 16 de noviembre de 2016, MP: Luis Gabriel Miranda Buelvas así: “... Finalmente, ante la firmeza del fallo recurrido en el aspecto antes examinado, es importante que la Corte manifieste que aquella conducta patronal, como lo dedujo el Tribunal, es ciertamente contraria a la buena fe con que se debe ejecutar por las partes el contrato laboral y, además, constituye un claro abuso del derecho por parte de la empleadora, en cuanto su actitud frente al trabajador, impidiéndole prestar personalmente el servicio para el que fue contratado, devela un ejercicio antijurídico de la potestad subordinante que le reconoce el literal b) del ordinal 1º del artículo 23 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 1º de la ley 50 de 1990.

*Tal la afirmación, pues es de la naturaleza de la relación jurídica que se establece entre las partes en el contrato laboral que el empleador dé al trabajador la posibilidad de laborar, que se traduce en que éste pueda efectivamente prestar personalmente el servicio para el que fue vinculado y a cambio del cual se le remunera. Esa es la razón de ser, por ejemplo, de una preceptiva como la del artículo 57 –1 del C.S. del T. Y sólo puede el dador del empleo exonerar al trabajador de laborar, pero de manera excepcional, como lo ha dicho la jurisprudencia, atendiendo en todo caso motivos serios, racionales y justos, pues el capricho y la arbitrariedad en una decisión semejante, comprometen la buena fe que manda el artículo 55 ibidem, generando responsabilidad jurídica a cargo del empleador”*

Así las cosas, a juicio de esta superioridad, los fundamentos del juez de instancia fueron acertados, pues en realidad, las razones que esgrimió el demandando, como

justificación para impedir el trabajo efectivo del demandante, no fueron serias, racionales ni justas, y por ello su actuar supuso abuso de la potestad subordinante que, aparte de lesionar el derecho del demandante a prestar personalmente el servicio, agredió su dignidad humana, que le da un estado jurídico al poseedor de la energía de trabajo, que impide que se desconozcan sus derechos mínimos, razones suficientes para confirmar el fallo apelado en todas su partes.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada. De conformidad con el artículo 361 del Código General del Proceso, aplicable al juicio laboral por analogía, se tasan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, en concordancia con lo previsto en el Numeral 2.1.2 del Acuerdo No 1887 de 2003 del Consejo Superior de la Judicatura – Sala Administrativa.

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

1° **CONFIRMAR** la Sentencia Apelada de fecha 7 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

2° Costas en esta Instancia, a cargo de la parte demandada, Se fijan como agencias en derecho la suma de \$737.717, conforme al artículo 361 del CGP y como no hay más gastos en esta instancia se ordena que por Secretaría se omita la liquidación de costas y una vez ejecutoriada la sentencia se envíe el expediente al Juzgado de origen.

3° Devuélvase el expediente en su oportunidad, a la oficina de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LOS MAGISTRADOS,**

  
**MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**

**(Con Ausencia Justificada)**  
**LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**

  
**CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS**