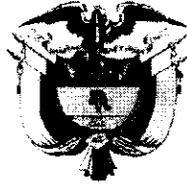


REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL

EDICTO No. 002

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 13001-31-05-002-2016-00383-01

M. PONENTE : **MARGARITA MARQUEZ DE VIVERO**
CLASE DE PROCESO: **ESPECIAL DE REINTEGRO POR FUERO SINDICAL**
DEMANDANTE: **JUAN CARLOS TELLEZ MOLINA**
DEMANDADO: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIA SA-ALPINA**
FECHA DE LA PROVIDENCIA: **13 DE FEBRERO DE 2018**

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 QUINCE (15) DE FEBRERO DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'O. Cardenas R.', written over a horizontal line.

OMAR CARDENAS ROCHA
SECRETARIO AH-HOC

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY DIECINUEVE (19) DE FEBRERO DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

OMAR CARDENAS ROCHA
SECRETARIO AH-HOC

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: JUAN CARLOS TELLEZ MOLINA

Demandado: ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA – ALPINA -

Fecha Apelación de Fallo: 6 de julio de 2017

Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena.

Radicación: 13001-31-05-002-2016-00383-01

En Cartagena de Indias, a los Trece (13) días del mes de Febrero del año dos mil dieciocho (2018), 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 **JUAN CARLOS TELLEZ MOLINA** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIAS SA – ALPINA -**

1. ANTECEDENTES:

1.1 LA DEMANDA:

El señor **JUAN CARLOS TELLEZ MOLINA** 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 17 de febrero de 1992 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 auxiliar de facturación, y que el día 25 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, como el trastorno depresivo severo y estrés laboral que padece.

Que no obstante ello, se presentó a trabajar a la empresa desde el día 2 de mayo hasta al presentación de la demanda, pero no se les ha permitido el ingreso a las instalaciones.

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 17 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 el día 6 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 por haber cambiado sus condiciones laborales, 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 Segundo 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 cambiarles sus funciones de auxiliar de facturación a las de impulsador y ayudante de vendedor, razón por la cual declaró ineficaz dicha desmejora, y ordenó fuere reintegrado al cargo de auxiliar de facturación.

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 en la medida que desmejoró su asignación salarial, su estatus laboral al bajarlo de profesional a técnico y al desconocer sus condiciones de salud que impedían que el demandante ejerciera labores de alto impacto como las asignadas, máxime cuando no se hizo una verdadera capacitación.

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 que la juez se equivoca cuando aduce que hubo unas desmejoras salariales, dado que las pruebas allegadas dan fe que el actor nunca ha dejado de recibir su salario y que nunca se ha disminuido. El demandando sostiene que no es cierto que se pueda inferir que se ha menoscabado la dignidad del trabajador al bajarle su categoría laboral, dado que en ningún momento se demostró que se rebajara de un cargo profesional a uno técnico, y que mantener al trabajador en un cargo que ya no existe es obligar al demandando a lo imposible.

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 17 de febrero de 1992 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 y trasladar toda la operación al municipio de Galapa Atlántico.

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 le reasignó sus funciones de auxiliar de enfermería a las de impulsador y ayudante de vendedor, lo que constituyó una desmejora en su condiciones de trabajo.

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 cambiar sus funciones, constituyó una desmejora en sus condiciones laborales, pues el trabajo que se ordenó realizar afecta su dignidad humana, pues no corresponde a su formación y expectativa de vida, que disminuyó su asignación laboral y que demerito su perfil profesional, pues pasó de ocupar un cargo profesional a uno técnico.

Comenzará esta Sala entonces por señalar que el presente proceso perfila idénticas situaciones a las ya debatidas por esta superioridad en el proceso de Iván Alfonso Miranda Oquendo contra el mismo demandado, radicado 13001-31-05-006-2016-00383-01, en donde aquí, al igual que en aquella oportunidad quedó evidenciado que los demandantes de manera intempestiva, le fue reasignada unas funciones por el cierre de la empresa. Al igual que en aquella ocasión, lo que viene acreditado es que en realidad los demandantes no ha ejercido las nuevas funciones y que su actuar se limita a acudir a las instalaciones de la empresa ya clausurada, firmar un registro de asistencia y presentarlo ante el inspector de trabajo.

El demandando ha alegado en su contestación de demanda, que su actuación ha estado 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 labrador, pues nunca se desmejoró las condiciones laborales, dado que expresamente se les indicó la posibilidad de ser trasladado a otro municipio.

Se ha preguntado esta Sala entonces 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. Y ha considerado esta colegiatura que 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.

El presente caso trae condiciones adicionales que vale la pena resaltar. En primer lugar, tiene razón el demandado en que en realidad no se demostró que la empresa hubiera desmejorado las condiciones salariales, entre otras cosas, pues el mismo demandante confesó que su salario siempre ha sido el mismo y que jamás se lo han dejado de cancelar, y que los documentos alegados lo que demuestran es que efectivamente cuando prestaba el servicio de manera real, se le pagaba trabajo suplementario, y que la disminución salarial está dada por sus incapacidades médicas. También le asiste la razón al demandando cuando sostiene que no está demostrado que su perfil profesional se hubiere disminuido, pues no se probó que el demandante hubiera pasado de un cargo profesional a uno técnico.

No obstante, nada de ello tiene incidencia en realidad en la desmejora de trabajador, pues aunque esta Sala no comparta en todas su partes las motivaciones del proveído del juez de instancia, si comparte que existe una desmejora en la calidad del trabajo prestado y en la dignidad humana del demandante.

Fíjese como el testigo Paulo Cesar Arias Echeverry, quien trabaja en recursos humanos del demandado, así como el representante legal, testificaron y confesaron respectivamente que: 1°. EL cierre de la empresa, a pesar de estarse planeado durante más de tres años, a los trabajadores ni siquiera se les comunicó, solo se cerró el CDR Cartagena el 26 de abril de 2017, y a partir de allí se empezaron a tomar decisiones sobre la marcha en lo a que los trabajadores y su futuro laboral se refería. 2° Las funciones de que tenía el actor antes de la reasignación de sus funciones, era la de operario de sistema de información, y que básicamente su trabajo se limitaba a imprimir facturas y trasladarlas a otro equipo para su análisis, y que su nueva asignación, implicaba un trabajo de campo, en varios puntos de la ciudad, con más trabajo físico. 3°. La empresa era

absolutamente consciente que el trabajador tenía un cuadro clínico depresivo, por el que venía incapacitado y donde, tal y como se observa a folio 26, expresamente se le había recomendado evitar actividades con las que no estaba relacionado su trabajo, y más exactamente, la de visitar tiendas. 4º En el CDR Cartagena, aún quedan cargos administrativos como Coordinación de Distribución.

La verdad entonces es que la única razón valedera que esgrimió la empresa demandada para el cierre del establecimiento, 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 vario las condiciones del trabajador sin un estudio serio, 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 nueva actividad que, dada su capacitación y cuadro clínico, no ha podido desarrollar, y que a la larga se ha materializado en que no esté cumpliendo ninguna actividad, lo que lo mantiene en 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 ibídem, 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 reasignarle unas funciones que no se han podido materializar, 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:

1º CONFIRMAR la Sentencia Apelada de fecha 6 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

2º 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.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS,


MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO


LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO


CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS