



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL

EDICTO No. 023

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 13001-31-05-007-2015-00015-01

Mag. PONENTE: MARGARITA MARQUEZ DE VIVERO
CLASE DE PROCESO: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE: PROTUCARIBE S.A.
DEMANDADO: IDACIRA JULIO GONZÁLEZ
FECHA DE LA PROVIDENCIA: 18 DE DICIEMBRE 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 DIECINUEVE (19) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).


GUSTAVO ADOLFO OLIVER MONTAÑO
SECRETARIO

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY CATORCE (14) DE ENERO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

GUSTAVO ADOLFO OLIVER MONTAÑO
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

MAGISTRADA PONENTE: Dra. MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Proceso: Especial Levantamiento Fuero Sindical

Demandante: PROTUCARIBE S.A

Demandado: IDACIRA JULIO GONZALEZ.

Apelación Fallo Fecha: 24 de julio de 2018.

Procedencia: Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena

Radicación: 13001-31-05-007-2015-00015-01

En Cartagena de Indias, a los dieciocho (18) días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), siendo la oportunidad señalada para celebrar audiencia pública en este proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical de **PROMOTORA TURISTICA DEL CARIBE S.A- PROTUCARIBE S.A**, representada legalmente por el señor Juan Carlos Araujo Perdomo, contra **IDACIRA JULIO GONZALEZ**, se reunió la Sala Quinta Laboral de este Distrito Judicial, presidida por la doctora **MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO** para proferir la siguiente:

SENTENCIA:

Encuéntrese el presente asunto para decidir el recurso de apelación contra la sentencia de fecha 24 de julio de 2018, mediante el cual el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, decidió autorizar el levantamiento del fuero sindical de la señora Idacira Julio González

1. ANTECEDENTES:

1.1 LAS PRETENSIONES:

La Empresa Promotora Turística de Servicios S.A, por conducto de personero judicial solicita que mediante sentencia judicial se declare se le otorgue autorización para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que celebró con la señora Idacira Julio González, por haber incurrido en una causa legal de terminación de contrato.

1.2 HECHOS RELEVANTES

Se asegura que la señora Idacira Julio González, labora actualmente con la Empresa PROTUCARIBE S.A, vinculada mediante un contrato de trabajo a término fijo celebrado el día 15 de febrero de 1994. Posteriormente el día 19 de octubre de 1997, se modificó el contrato de trabajo en cuanto a la

modalidad del tiempo contratado para pactarse un contrato a término indefinido. La demandada se desempeñó inicialmente en el cargo de mesera de cafetería, para posteriormente pasar a ejercer el cargo de Auxiliar de Costos.

Se afirma que la accionada forma parte del Sindicato SINTRAPROTUCARIBE, en el cargo de secretaria. Así mismo, informa que entre esa organización sindical y la empresa demandante se suscribió en el año 2013 una convención colectiva de trabajo, aplicable a los trabajadores sindicalizados, como es el caso de la señora Idacira Julio.

Se aduce que fue iniciado un proceso especial de levantamiento de fuero sindical en contra del presidente del sindicato, señor Rodolfo Torres Morelos, en donde la trabajadora Karen Sarabia fungía como la principal testigo en su contra; y que por ese motivo la demandada el día 10 de mayo de 2016, mediante vía telefónica, la amenazó manifestando que *“todo aquel que atentara contra el sindicato le pondrían demanda ante la fiscalía”*, lo cual fue presenciado por la trabajadora Guadys Solera

Se argumenta que lo anterior constituye una justa causa de terminación del contrato, por encontrarse así establecida en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al haber incurrido en una de las prohibiciones estatuidas en el artículo 53 del reglamento interno de trabajo, lo que a su vez es una falta grave segundo lo dispuesto en el mismo artículo del mismo estatuto.

Así mismo, manifiesta que se está tramitando en el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena otra diligencia para el levantamiento de fuero sindical, en contra de la señora Idacira Julio González, por presuntamente haber sustraído dinero que un cliente pagó a título de propina.

1.3 DE LA ACTUACIÓN PROCESAL DE INSTANCIA

La demanda fue admitida mediante auto fechado 4 de noviembre de 2016, en donde se ordena notificar a la demandada y citar a la organización sindical SINTRAPROTUCARIBE y luego de ello, se procedió a fijar fecha para realizar la audiencia única de trámite, la cual se llevó a cabo en su primera parte el día 26 de junio de 2018, y se continuó con la segunda el 24 de julio del mismo año.

El apoderado de la parte demandada contesta en audiencia la demanda, se opone a la pretensión principal de la demanda dirigida a que se decrete la autorización del despido la demanda inicial y presenta las excepciones de: inexistencia de justa causa para despedir y prescripción de la acción.

Dentro de su intervención, manifiesta que la señora Idacira Julio González, si bien se comunicó con la señora Guadys Solera para ponerla al tanto de la situación, informa que no es cierto que hubiera realizado alguna acción tendiente a intimidarla para que no testificara en el proceso de levantamiento de fuero sindical iniciado en contra del presidente de la organización sindical SINPROTUCARIBE. Así mismo, informa que en cuanto al procedimiento de descargos seguido por la entidad empleadora, no hay certeza respecto de la

legalidad del mismo, habida cuenta de que a su juicio no fueron surtidas las etapas correspondientes, por lo que debería tenerse como si no hubiera existido, y tenerse que contar la prescripción desde la fecha en el que tuvo conocimiento del supuesto hecho gravoso, o sea, el 10 de mayo de 2016.

Así mismo, aportó pruebas documentales, solicitó la práctica de testimonios y del interrogatorio de parte.

El juez resolvió tener por contestada la demanda, para posteriormente pronunciarse respecto de la fijación del litigio, en establecer si le asiste razón a la entidad demandante en cuanto al levantamiento del fuero sindical solicitado, al estar amparada la señora Idacira Julio González, y que en caso afirmativo, la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo (sic).

1.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, y en consecuencia, dispuso autorizar el levantamiento del fuero sindical de la señora Idacira Julio González, concediendo el permiso para despedirla a PROMOTORA TURÍSTICA DEL CARIBE S.A, y condenado en costas a la demandada, por considerar que los argumentos esbozados por la entidad demandante para despedir a la trabajadora, son válidos, al encontrarse demostrado que la señora Idacira Julio González, amenazó a su compañera de trabajo Karen Sarabia.

1.5 APELACIÓN

Inconforme con tal decisión, el apoderado de la señora Idacira Julio González y de la Organización Sindical SINTRAPROTUCARIBE, se alza en apelación, alegando para tales efectos, que: (i) el término para la prescripción ha debido contarse a partir del día 10 de mayo de 2018, fecha en la cual se conoció la presunta falta, y no desde que terminó el trámite de descargos, habida cuenta que no hay prueba que acredite que el mismo se hubiera realizado en debida forma, (ii) la causal de terminación de contrato de trabajo por justa causa invocada en la demanda no se encuentra establecida en el código (iii) la juez concedió el levantamiento del fuero sindical por una causal diferente a la alegada en la demanda, (vi) realmente las palabras expresadas por la señora Idacira Julio González no fueron con el objeto de amenazar a la señor Karen Sarabia para que nos testificara en el proceso del presidente del sindicato.

2. CONSIDERACIONES:

2.1 PRESUPUESTOS PROCESALES

Los presupuestos procesales de demanda en forma, competencia del juez, capacidad para ser parte y capacidad procesal; están satisfecho, en razón de ello la sentencia será de mérito.

2.2 PROBLEMA JURÍDICO

Debe precisarse que son puntos pacíficos, y por tal no existe controversia, sobre la vinculación laboral entre los sujetos procesales, sobre la modalidad

del contrato de trabajo, la existencia de la asociación sindical, su condición de miembro sindical y su calidad de aforada. Por consiguiente la garantía foral de que goza el demandado tampoco está en discusión.

La controversia radica en determinar si realmente el fenómeno de la prescripción operó en la presente demanda de levantamiento de fuero sindical; en caso de no haber sido así, establecer si ciertamente la señora Idacira Julio González incurrió en acciones constitutivas de justas causas de terminación del contrato de trabajo, y por consiguiente, si procede la autorización judicial para ordenar levantar el fuero sindical.

2.3 REGLAS PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL.

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*”.

Así mismo, se ha establecido que el propósito de dicha garantía es permitir a las organizaciones sindicales cumplir con sus objetivos, brindándole una protección reforzada a sus fundadores y directivos, habida cuenta de que estos sujetos son los que tienen a su cargo la labor de proponer y trazar conflictos de índole laboral con su empleador, circunstancia que los ubica en una posición en la que pueden ser objeto de ataques por parte de aquellos.

Ahora, en tratándose del derecho que tiene un empleador a obtener autorización del juez laboral para despedir a un trabajador aforado, resulta indispensable tener en cuenta estos dos aspectos básicos: (i) la existencia de una justa causa de terminación del contrato, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, y (ii) la presentación de la demanda de levantamiento dentro de los términos prefijados en el artículo 118-A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual a su tenor reza:

Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de 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.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

Según la anterior norma entonces, el término para presentar la solicitud es de dos meses contados a partir de que la fecha en la que el empleador tuvo conocimiento del hecho invocado como justa causa, o, para el caso, desde el momento en el que se haya finalizado el procedimiento de descargos convencional o reglamentario correspondiente.

En cuanto al mencionado proceso de descargos, la Honorable Corte Constitucional ha sido diáfana en señalar que las empresas tienen la obligación de establecer una serie de parámetros mínimos a seguir que permitan garantizar el derecho al debido proceso, y a la defensa, de los trabajadores. Para ello, resulta imperioso que la diligencia aparezca claramente regulada en los estatutos, convenciones y/o reglamentos internos de trabajo, a fin de que todos aquellos implicados, sean conscientes de las condiciones en la que se desarrollará el procedimiento.

De igual manera, esa misma corporación señaló en sentencia C- 593 de 2014, con relación a los lineamientos mínimos que debe contener el proceso para la validez, lo siguiente:

*“(...) De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude **“es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”**. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:*

** “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*

** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*

** **el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;***

** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*

** el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*

** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*

** la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (...)”*

De todo lo anterior se concluye que, cuando el trámite de descargos incumple con dichas pautas mínimas, desconoce las garantías procesales del presunto infractor; razón por la cual, no sería correcto pregonar virtualidad alguna del trámite, en razón a que, de validarse, acarrearía en la violación axiomática de los derechos fundamentales, al debido proceso y a la defensa, del trabajador que se encuentre inmerso en el proceso.

Así las cosas, en el caso objeto de examen, tenemos que el proceso aplicado a la señora Idacira Julio González fue el estatuido en el numeral 3 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandante y la organización sindical SINTRAPROTUCARIBE (Fl. 43-47). Dicho trámite disciplinario consiste en lo siguiente, y se cita:

“EL HOTEL promoverá la estabilidad laboral de los trabajadores a su servicios de la siguiente manera: antes de aplicar una sanción disciplinaria o de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, el trabajador será escuchado en reunión de descargos, para lo cual la empresa lo citará con mínimo 48 horas de antelación, con copia al Sindicato, exponiendo las razones de la citación. El trabajador podrá asistir acompañado hasta por dos (2) miembros del sindicato a que pertenece. La presunta falta prescribirá pasados diez (10) días después de la fecha de ocurrido el evento o del conocimiento de la misma por parte del HOTEL, en caso de que dentro de dicho término no sea citado a descargos.

No podrá imponerse nueva sanción disciplinaria por el mismo hecho juzgado.

PARÁGRAFO: en todo caso se cumplirá el debido proceso en los trámites disciplinarios o de despido por justa causa.”

Examinados los presupuestos establecidos para la diligencia, se observa con facilidad que, los mismos no ostentan la completitud de las garantías procesales mínimas exigidas, y en ese entendido, sería incorrecto otorgarle validez. Esto, en virtud a que, del contenido literal de lo preceptuado, no se logra apreciar regulación alguna respecto al traslado de las pruebas al presunto infractor, ni sobre la oportunidad que tendría éste para controvertirlas, o aportar las que considere a su favor dentro del trámite.

No obstante, cabe señalar que, si bien la citación a descargos militante a folio 131 del expediente, subsana la falencia relacionada con el aporte de pruebas, al indicar que la señora Julio González que puede presentarlas dentro de la diligencia de descargos, lo cierto es que, lo mismo no sucede con relación al traslado, pues, dentro del plenario no se logra vislumbrar que tal exigencia se hubiera agotado.

En conclusión, a juicio de esta Sala, le asiste razón al apoderado de la parte demandada, en cuanto a que el procedimiento de descargos aplicado a la señora Idacira Julio González carece de validez, habida cuenta de que, como se ha dicho en párrafos anteriores, el procedimiento no cumplió con las pautas señaladas por la Corte, para la garantía de los derechos fundamentales de quien se encuentra siendo endilgado.

Ahora, en vista de que el procedimiento disciplinario no guarda eficacia, resulta irrefutable que éste no podría tomarse como punto de partida de cara al conteo del término de prescripción establecido en el artículo 118-A del CPTSS, por lo que en este asunto, deberá iniciarse desde la fecha en la que PROTUCARIBE S.A conoció de la supuesta falta.

En ese orden de ideas, si se advierte que no hubo discusión en cuanto a que el supuesto hecho constitutivo de justa causa de despido ocurrió el 10 de mayo de 2016, la oportunidad para presentar la demanda de fuero sindical habría de precluir el 10 de julio de la misma anualidad; o sea que, en ese sentido, la

acción de referencia evidentemente se encuentra prescrita, en virtud a que su presentación se efectuó el día 15 de julio de 2016, cinco días después del vencimiento del término.

Por las razones expuestas, la Sala declarará prescrita la acción para levantar el fuero del demandado, sin necesidad de pronunciarse de fondo sobre si la presunta amenaza en que se fundó la petición del levantamiento es o no una causal legítima de despido, por lo que se revocará la sentencia proferida por el *A quo*, y en su lugar se denegará la autorización de despido del trabajador aforado.

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

RESUELVE

1º **REVOCAR** en todas sus partes la sentencia proferida el 24 de julio de 2018, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, para en su lugar disponer **DECLARAR** probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada de conformidad con los motivos expuestos en el presente fallo. Como consecuencia de lo anterior, **DENÍEGUESE** la autorización de despido de la demandada **IDACIRA JULIO GONZÁLEZ**.

2º **COSTAS** en ambas instancias a cargo del demandante. Se señalan como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

AUSENCIA JUSTIFICADA

LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO


CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS