



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, diecinueve (19) de mayo de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 157

Acta de Decisión N° 48

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 001 del 04 de abril del 2022, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por la sociedad **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** en contra del señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA**, proceso identificado bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2020-00344-02.

ANTECEDENTES

GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION, a través de mandatario judicial impetró demanda en contra del señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** para que, por los trámites del proceso especial de fuero sindical, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se de autorización para despedir, por existir justas causas.

Del libelo gestor se manifiesta que, el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** se encuentra vinculado laboralmente con **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION**, conforme a contrato de trabajo suscrito el 14/06/2012 y desempeña el cargo de Operador de Vehículos,



Refiere que, la organización sindical UNION DE MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA “UNIMOTOR” es un sindicato de industria o rama de actividad económica, con registro sindical número 1338 con fecha de registro el 16 de mayo del 2019 y domicilio en la ciudad de Cali; que se allegó comunicado radicado por el citado sindicato el 12 de marzo 2020, mediante el cual se señala que el demandado es miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos y que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** y las organizaciones sindicales SINTRAGITMASIVO y UGTRANSOPERCALI para el periodo 2019 – 2024, suscrita el 18 de marzo de 2019.

Relata que, el 27 de febrero del 2020 el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** presentó ante el **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** documentación para la solicitud de autorización del retiro parcial de cesantía, sin embargo, entre la documentación aportada se encontraron inconsistencias entre los sellos de autenticación de la promesa de compra y venta, toda vez que, no se registra número de identificación de la señora MARIA AMPARO MARIN DE OSPINA (prometiente vendedora) y el documento carece de huella dactilar del demandado en dicho sello; aduce que, el demandado intentó engañar a la compañía con la presentación de la promesa de compraventa con consecutivo No. CI 02457584, por cuanto es el mismo documento que había sido aportado también por otro colaborador el señor LUIS ANTONIO MALLAMA VILLOTA, transgrediendo el artículo 58 numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo; así como del artículo 43 numerales 1° y 2°, artículo 45 numeral 12° normas estas del Reglamento Interno de Trabajo. Todo lo anterior, en consonancia con el artículo 62, literal a) numerales 1°, 5° y 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

Que el aislamiento preventivo decretado el 22/03/2020 por el Gobierno Nacional impidió el ingreso a los trabajadores del área administrativa; que posteriormente verificados los documentos, el 27/04/2020 la señora Sandra Milena Marín presentó informe que advirtió posible comisión de faltas laborales por parte del señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** por presuntas inconsistencias en la documentación presentada para el retiro parcial de cesantía conllevando el inicio de periodo de investigación; que el 04/05/2020 se le notificó al demandado por medio de correo



electrónico el pliego de cargos, citación a descargos, se le describió traslado de las pruebas, se le indicó que podía aportar sus propias pruebas y podía ir acompañado de testigos; que la diligencia de descargos se surtió el 07/05/2020; que el 19/05/2020 el **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** notificó personalmente al señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** de la terminación del contrato de trabajo con justa causa y la posibilidad de interponer recurso de apelación, además de que se hizo la salvedad de que la decisión se aplicaría después de la autorización del juez con ocasión del fuero sindical; que el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** no presentó recurso contra la decisión adoptada.

CONTESTACION

El señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** por medio de su mandatario judicial arguye que, son ciertos los hechos del 1° al 7°, del 15° al 20°, del 24° al 26°; que el 3° es cierto con la aclaración de que a la fecha el demandado se encuentra reubicado con acta de recomendaciones y restricciones del 02/09/2020 hasta el 12/12/2020 desarrollando actividades de vigilancia y cafetería, dado que está limitado para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, razón por la cual es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, porque padece de MANGUITO ROTADOR BILATERAL, TUNEL CARPIANO, SOPLO CARDIACO, TENDINITIS DEL SUPRAESPINOSO E HIPERTENSION, además tiene precedentes de reubicaciones.

Que son parcialmente ciertos el 14°, 21° y 23°, sin embargo, frente a los actos generadores de la terminación del contrato aduce que no son ciertos; que el 9° y 11° son apreciaciones subjetivas de la contraparte; respecto del resto indica que no son ciertos. Se opuso a las pretensiones 2°, 3°, 4° y 5°, formuló como excepciones de fondo: PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN E INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali resolvió a través de la Sentencia N° 001 del 04 de abril del 2022, lo siguiente:



“PRIMERO: DECLARAR no probada las excepciones propuestas por el señor ALBIN MANUEL PEREA CALZADA.

SEGUNDO: LEVANTAR el fuero sindical que ostenta el señor ALBIN MANUEL PEREA CALZADA y que, en consecuencia, se concede permiso para despedir solicitado por la empresa GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO EN REORGANIZACIÓN.

TERCERO: COSTAS A CARGO de la parte vencida en juicio. Tásense por secretaria del despacho incluyendo como Agencias en Derecho un salario mínimo legal vigente.”

Adujó el A quo que, la empresa demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo del 19/05/2020, al trabajador demandado se le enrostra que los documentos para el retiro de cesantía presentaban inconsistencias y en especial la promesa de compra y venta que fue presentada por otro trabajador Luis Antonio Mallama Muñoz; que en el desarrollo del proceso disciplinario se le dio a conocer la vulneración de las normas laborales e internas de la compañía por la conducta desplegada; que el proceso disciplinario se dio bajo un debido proceso y dentro del término legal para ello bajo la convención colectiva 2019-2024; que el empleador se dio cuenta de la falencia con el uso indebido de la promesa de la compra y venta el 27/04/2020 en el proceso de verificación, mas no el 02/03/2020 cuando se presentaron los documentos porque solo se hizo un chequeo inicialmente partiendo de la buena fe; que el señor Albín manifestó que, no estaba seguro si le podrían autorizar el retiro de cesantía y que no conocía el trámite, por ello le pagó a un tercero para tramitar dicho proceso con su empleador, vale resaltar que es un trabajador que estaba vinculado desde el 2012, entonces desconocer el trámite para dicho no resulta plausible.

Que la norma rectora, establece como justa causa el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido, razón por la cual la presentación de los documentos por el trabajador para un negocio que no se iba a ejecutar en la realidad resultando en un hecho fraudulento, por otro lado, el provecho indebido desde la óptica de la norma que regula las cesantía es taxativa y no están los gastos notariales, sin embargo, el Ministerio del Trabajo ha entendido que si se tratan para la compra de vivienda podrían incluirse, tanto así que la testigo manifiesta que la compañía si considera los gastos notariales para la destinación de las cesantía si es para compra de vivienda; que el demandado confesó que solo utilizó del \$1.300.000 retirados por cesantías la suma de \$500.000 para tramite notarial para



otra vivienda distinta, es decir que se quedó con el dinero excedente para lo que el quisiera, el acto reprochable que se le endilga es el engaño al empleador porque le hizo creer que iba a comprar un inmueble que no compró, se quedó con la plata mientras debía ser administrado por un fondo de pensiones y utilizó el dinero para lo que quiso y cuando quería, razón por la cual está probado el actuar indebido y con conocimiento de causa; que la organización sindical no asistió a la diligencia de descargo ni coadyuvó al demandando para garantizar la permanencia de este en la compañía, ni se presentó al presente proceso; de la prescripción alude que, no está prescrito, toda vez que, la fecha inicial no es cuando presentó los documentos ni el 02-03-2020 cuando se le autoriza, es cuando tienen conocimiento, es decir el 27/04/2020, sin embargo, conforme a la medida decretada por el Gobierno se suspendieron los términos, los cuales se reanudaron 01/07/2020, por ende, la acción no está prescrita, dado que el 19/05/2020 se le dio a conocer al demandado la terminación de su contrato y el 31/08/2020 se presentó la demanda.

APELACIÓN

El apoderado del demandado presentó y sustentó su recurso esgrimiendo para ello que, la fecha de conocimiento de la empresa es el 02/03/2020 cuando el señor Perea solicitó la autorización del retiro de cesantía y fue concedida en dicha calenda, pues no se acoge la interpretación del A quo de fecha inicial del 27/04/2020, porque si se autorizó el trámite es porque se verificaron los documentos; que la juzgadora establece como hechos ciertos los narrados en la comunicación del 19/05/2020, mediante la cual se da el despido, empero, no está demostrado ni se aportó que documentos aportó el demandante en la solicitud; que en la diligencia de descargos manifestó que el señor Víctor lo hizo incurrir en error a él y varios trabajadores que fueron despedidos pero luego algunos fueron reintegrados; que no hay justa causa, toda vez que, se aportó prueba sobreviniente mediante la cual se da a conocer que la empresa demandante autorizó el retiro de cesantía de un trabajador como si ya no estuviera vinculado lo que devino en denuncia penal por falsación de documentos por parte de dicho trabajador; que las conductas endilgadas tienen que estar delimitadas, lo cual no sucedió el empleador solo cito artículos; que las cesantías se destinaron para la vivienda del trabajador y su familia; que la prescripción opera, dado que los hechos se conocieron el 02/03/2020, el 19/05/2020 se despidió al demandado y conforme al levantamiento



de los términos del 01/07/2020, dado que la demanda se radicó el 02/08/2020; que no hubo justa causa porque la juez cita normas que no invocó el demandante, por lo que no puede ir más allá, que la destinación de las cesantía fue para vivienda y no hubo hecho fraudulento ni provecho indebido, que se le enrostra la vulneración de confianza, pero no te tuvo en cuenta que otros trabajadores de la compañía vulneraron la confianza del señor Albín, por lo anterior solicita se declare probadas las excepciones de mérito incoadas.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. El Fuero Sindical

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado 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.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar. En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido. De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57,



modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“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.” “d) Dos 829 miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en la empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamo. “PAR. 2º-Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

2. Requisitos Para La Prosperidad De La Pretensión De Levantamiento De Fuero Sindical

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical, la pertenencia de la demandante al sindicato, así como cualquiera de las circunstancias que dan lugar al fuero (directivo, comisión de reclamo...) y la justa causa comprobada para despedir.

3. Lo Que No Se Discute En El Proceso

No se discute en este proceso que, el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** se encuentra vinculado por contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** desde el 14/06/2012 y que su cargo era Operador de Vehículo.

4. Existencia Del Fuero Sindical

Está Comprobada la existencia de la organización Sindical UGTRANSOPERCALI conforme Acta 01 de Constitución del 28/02/2016, de la cual el demandado hace parte de la asamblea de constitución y fue designado para formar parte de la comisión de quejas y reclamos del sindicato en mención, decisión aprobada por unanimidad (folios 50 y 62 PDF anexos).



Que el demandado fue designado como integrante de la comisión estatutaria de reclamos de la organización Sindical UNIMOTOR desde el 12/03/2020, decisión aprobada por unanimidad; también obra prueba de la existencia de dicho sindicato, y la condición de miembro de este. (folio 108 Anexos, así como PDF08 subsanación folio 4).

Es de advertir que, no obran en el proceso la prueba de los estatutos de las diversas organizaciones sindicales a las que está afiliado el demandado (art. 362 CST), pruebas fundamentales para este caso concreto, ya que, se trata del fuero emanado de la comisión estatutaria de reclamo, la cual por disposición expresa de la sentencia C-201 de 2002 que declaró la inexecutable del precepto (literal d, artículo 406 CST, subrogado ley 50 de 1990, art. 57, modificado ley 584 de 2000, art. 12), que establecía que dicha comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

En efecto, entendió la Corte Constitucional que, la designación de los miembros de la comisión estatutaria de reclamo se haría por sistema democrático, de donde deviene que los estatutos deben establecer estos mecanismos.

En la aludida sentencia se dijo: *“...el objetivo fundamental de la comisión de reclamos dentro de la organización sindical, cual es el de elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que promuevan tanto los trabajadores individualmente considerados, como el propio sindicato o sindicatos, en caso de que coexistan varios de ellos en una empresa. Por ello, la Corte encuentra razonable que sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada, pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical. Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para dos de sus miembros.”*

...

En síntesis, el artículo 406 parcialmente acusado vulnera el artículo 39 de la Constitución, al consagrar un mecanismo antidemocrático de elección de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que representa a todos los trabajadores de una misma empresa, sin importar el sindicato al que estén afiliados y, con ello, excluye a los miembros de los sindicatos minoritarios de los mecanismos de participación propios de cualquier forma asociativa en una sociedad democrática. Por el contrario, deben crearse mecanismos en las organizaciones sindicales que



garanticen la participación de todos los trabajadores sindicalizados, en igualdad de condiciones, en la designación de dicha comisión.

Con fundamento en las anteriores razones, la expresión “Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores”, contenida en el literal d) del artículo 406 del C.S.T. será declarada inexecutable, por ser contraria a los artículos 13 y 39 de la Constitución Política.

Por ser los estatutos la carta de navegación de los sindicatos, para este caso específico, es preciso que esta prueba obre en el expediente, a efectos de ver con qué mecanismo democrático se eligió la comisión estatutaria de reclamos por parte de los sindicatos.

La anterior razón sería suficiente para negar el levantamiento del fuero sindical.

5. La Justa Causa Invocada

Pasando por alto, las anteriores consideraciones, y en atención a que las partes aceptan el fuero sindical, considera la sala que, no existe justa causa para ordenar el levantamiento del fuero sindical.

Está probado que, el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** solicitó el retiro de cesantía el 27/02/2020 por \$1.306.000 para vivienda conforme a promesa de compra y venta CI-02457584 del 26/02/2020; que el empleador **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION** autorizó el retiro de cesantía mediante misiva del 02/03/2020; que el 27/04/2020 la jefe de gestión humana-Sandra Milena Marín Lenis realiza informe de novedades laborales por no acatar normas y/o procedimientos de la compañía, toda vez que, el demandado aportó documentos con inconsistencias entre los sellos de autenticación de la promesa de compra y venta, además de que el consecutivo de dicho documento es el mismo que aparece en la compra y venta aportada por otro colaborador Luis Antonio Mallama Villota.

Que el demandado fue llamado a descargos el 07/05/2020, en la cual manifestó reiteradamente que se acogía a la cláusula 6° de los literales A y B de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la compañía y las organizaciones SINTRAGITMASIVO y UGTRANSOPERCALI, se anexa fragmento de convención:



CLÁUSULA SEXTA: DEBIDO PROCESO Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. GIT MASIVO S.A. antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido con posible justa causa, dará la oportunidad al trabajador sindicalizado involucrado en el hecho, de ser oído junto con dos (2) representantes del sindicato. Para este efecto se surtirá el siguiente procedimiento con el fin de cumplir el debido proceso.

- a. Desde que el empleador a través del área de Gestión Humana tenga conocimiento del hecho, contará con máximo con diez (10) días hábiles para investigar la presunta falta reportada.
- b. Culminado el proceso de investigación de que trata el literal a), el empleador procederá a notificar mediante escrito al trabajador inculpado, la citación a los descargos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, en la cual se le informará

DR

sobre la apertura del proceso disciplinario, se formularán los cargos imputado, se indicará lugar, fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos. Junto con la citación a descargos se deberá informar al trabajador imputado, todas y cada una de las pruebas que fundamenten los cargos formulados y del derecho que tiene a su defensa mediante la presentación y petición de todos los medios de prueba que considere tener a su favor.

El señor **PEREA CALZADA** agregó que, no tenía conocimiento de que los documentos aportados no tenían validez, porque le fueron suministrados por un funcionario de la empresa Víctor Alfonso Diaz Caicedo; que los funcionarios del sindicato no hicieron pronunciamiento alguno.

Que posteriormente el empleador da por terminado el contrato de trabajo del demandado mediante misiva del 19/05/2020 aludiendo justa causa, decisión sujeta a las resultas de los tramites realizados ante las autoridades competentes, esgrimiendo la violación del artículo 58 numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo; así como del artículo 43 numerales 1° y 2°, artículo 45 numeral 12° normas estas del Reglamento Interno de Trabajo. Todo lo anterior, en consonancia con el artículo 62, literal a) numerales 1°, 5° y 6° del Código Sustantivo del Trabajo, arguyendo que hubo una pérdida total de confianza por parte de la empresa frente al trabajador, dada la omisión en el efectivo desarrollo de sus funciones.



6. Las Pruebas Recaudadas Y Su Valoración

Se llevo a cabo interrogatorio de parte a la representante legal de la empresa demandante PATRICIA CARDENAS la cual manifestó que, el perjuicio ocasionado por la conducta desplegada por el demandado fue el engaño al presentar documentos con inconsistencias para el retiro de cesantía; que el área de gestión humana hace seguimiento y validación del trámite del cual el demandado no aportó los recibos de que el dinero fue utilizado para el fin requerido; que el demandado está reubicado por recomendación médica, sin embargo, recientemente se aprobó que trabajara 4 horas en vehículo que no fuera mecánicos y 4 horas en otras actividades, razón por la cual desde el del 02 de septiembre está desempeñando actividades de bienestar y operación; que las recomendaciones médicas son anteriores a la terminación del contrato; que al demandado se le dio la oportunidad de allegar sus pruebas en la diligencia de descargos, pero no lo hizo.

Del interrogatorio de parte efectuado al demandado Albín Manuel Perea Calzada se extrae que, no realizó el negocio de compra y venta de conformidad a los documentos aportados, toda vez que, previamente ya había contratado con Constructora Bolívar la compra de otra propiedad la cual es donde reside ahora; que no sabía que podía retirar las cesantías con el negocio inicial con la constructora porque creía que solo se podía con escrituras, las cuales no tenía en dicho momentos; aduce que no tenía conocimiento del procedimiento de retiro de cesantía, empero, un compañero le sugirió que fuera con el señor Víctor Diaz el cual era asignado por la empresa para dichos tramites en el área de gestión humana; que no tenía conocimiento de lo contenido en los documentos aportados para el trámite dado que el señor Víctor le dijo que firmara; que le fue informado en descargos que podría aportar pruebas, no obstante, alude que no sabía que con los documentos sin escrituración con la constructora le servía para el proceso; que el pago de los tramites notariales se efectuó en mayo por el tema de la pandemia; que efectuó un pago de alrededor de \$500.000 por tramites de escrituración.

Se recepción el testimonio de María Juliana Juri directora de gestión humana de la empresa demandante; que trabaja desde el 2018; que autorizaba el retiro de cesantía y tenía dos auxiliares Maira Camila y Sandra Marín jefe de gestión humana; que la solicitud de cesantía se aporta la carta de solicitud y los documentos



requeridos por cada trabajador; que el señor Víctor Alfonso no hacía parte del área de gestión humana, empero, fue reubicado por su condición médica y daba apoyo en seguridad vial; que se recibió la solicitud del demandado a finales de febrero, a principios de marzo se autoriza el retiro y luego por el aislamiento preventivo en marzo se detuvo los procesos y luego se reintegró el personal en abril, momento en el cual se hizo la validación de los documentos de todos los empleados y se percataron que habían varias solicitudes con los mismos documentos; que el demandado no acreditó el pago de la compra y venta, pues la empresa solicita los soportes que corroboren que sea para lo que solicitaron el retiro de cesantía; que el demandado no presentó reclamación u oposición cuando se le notificó el despido; que la empresa si autoriza el retiro de cesantía por escrituración; que la empresa no permite que se pida para una casa y se pague por otra; que había otro trabajador que presentó la misma compra y venta el mismo día; que el señor Víctor ya no trabaja para la compañía pues presentó su carta de renuncia voluntaria en abril del 2020.

La testigo Marcela Patricia Alzamora Hueto-abogada junior en gestión humana en la sociedad demandante señaló que, es la encargada de realizar los procesos disciplinarios; reitera que, los documentos presentados por el demandado para el retiro de cesantía presentaba inconsistencias en sellos y consecutivos de la promesa de compra y venta que también tenía el señor Mallama; que el señor Perea Calzada no interpuso recurso alguno al ser notificado de la terminación del contrato; que el procedimiento disciplinario se dio en regla y conforme a la convención colectiva; que las organizaciones sindicales a las que pertenece el demandado no se opusieron al despido; que hubo varios trabajadores que presentaron documentos irregulares, alrededor de 45 o 50 de los cuales varios se le terminaron los contratos.

Las conductas reprochadas por el empleador que a su juicio son justa causa se basan en el engaño y un provecho indebido por parte del trabajador en relación con la documentación suministrada por el demandado para el retiro de cesantías, sin embargo, de la interpretación del art. 62 numeral 1 del C.S.T., *“El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.”*, se colige que la tipificación de la conducta desplegada por el trabajador aquí demandado no encaja ni en la ley ni en el reglamento interno de trabajo, dado que la documentación presentada no guarda



relación para su admisión dentro de la compañía y mucho menos busca obtener un provecho indebido, toda vez que, el hecho de que un trabajador destine la cesantía para un fin distinto a los establecidos en la ley no es constitutivo de justa causa para despedir, ya que se trata de dineros de su propiedad, máxime que, la destinación de dichos recursos en su finalidad fueron para vivienda como lo manifestó en interrogatorio de parte, además, de la documental aportada por el demandado denominado Acta de entrega del Proyecto Solares Etapa 3, inmueble 101, bloque 31, ubicado en la Calle 14F No. 35-39 del 30/06/2020 y Factura de venta del 22/05/2020 de los derechos notariales.

De igual manera, la empresa no sufre un desmedro ya que, autorizó el pago de cesantía conforme al procedimiento legal, sin que incurra en la sanción prevista en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, este colegiado por sustracción de materia no estudia los demás aspectos esgrimidos en la apelación, toda vez que, por lo analizado previamente no resulta procedente el levantamiento de fuero del señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA**.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia Apelada N° 001 del 04 de abril del 2022, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali y en su lugar **DECLARAR PROBADA** la excepción de inexistencia de justa causa formulada por el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** frente a las pretensiones incoadas en su contra por la sociedad **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION**, conforme a las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **NO LEVANTAR** el fuero sindical que ostenta el señor **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA** y, en consecuencia, **NEGAR** el permiso para despedir solicitado por **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION**.



TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de **GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. - EN REORGANIZACION**. Agencias en derecho en segunda instancia se estiman en la suma de \$1.500.000 en favor de demandado **ALBIN MANUEL PEREA CALZADA**. Las de primera instancia se tasarán por el a quo.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
MAGISTRADO SALA LABORAL

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
MAGISTRADA SALA LABORAL

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
MAGISTRADO SALA LABORAL

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - 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: **6cf7975741f91392144575de6a283a70e63580fc68895130369117dd6131e683**

Documento generado en 19/05/2022 03:38:03 PM

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