

FUERO SINDICAL-LEVANTAR: UNIMETRO S.A. C/: JHON JAIRO ALZATE VALENCIA Y SINTRAMASIVO
Radicación N°76-001-31-05-001-2019-00578-01 Juez 01° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, treinta(30) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), hora 03:00 p.m.

ACTA No.027

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020, 491, 564, 806, 990, 1076 de 2020 y 206 del 26 de febrero de 2021, 039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21-31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21-70 del 24 de agosto de 2021 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No. 1995

La empleadora UNION METROPOLITANA DE TRANSPORTADORES S.A. UNIMETRO S.A. EN REORGANIZACIÓN -UNIMETRO S.A., en adelante> instaura demanda especial de fuero sindical <en acción de levantamiento o permiso para despedir> contra su empleado JHON JAIRO ALZATE VALENCIA para que se disponga el levantamiento de fuero sindical en su calidad de miembro de la junta directiva del sindicato de base SINTRAMASIVO<secretario suplente, hecho 3, PDF 9/174> y, en consecuencia, se autorice su despido, por haberse demostrado las justas causas de despido referidas en los hechos... <PDF 13/174, exp. Digital>...

REFORMA DE DEMANDA... EN LOS HECHOS... agrega hechos sobrevinientes objeto de investigación disciplinarias... y pide pruebas y anexos...

... con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposiciones, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes de la relación sustancial de derecho laboral individual, sindical, colectivo y de la relación jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la condena < **SENTENCIA No. 220 del 19 OCTUBRE DE 2020...**

PRIMERO: DECLARAR PROBADA parcialmente la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, respecto de la falta cometida el 17 de julio de 2019 y **NO PROBADAS** las demás excepciones oportunamente formuladas por el demandado.

SEGUNDO: ORDENAR EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL al señor **JHON JAIRO ALZATE VALENCIA**, de condiciones civiles ya conocidas, que ostenta por pertenecer a la Junta Directiva de

"SINTRAMASIVO" y por lo tanto, se **AUTORIZA** el despido del demandado.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandada por haber sido la vencida en el juicio, se fijan como agencias en derecho, se fija la suma de **\$250.000=**

... y de la apelación de la parte demandada<trabajador y SINTRAMASIVO>.

ASPECTOS PROCESALES

En auto interlocutorio No.3115 del 24 de septiembre de 2019 se admite la demanda especial de fuero sindical -permiso para despedir, de UNIMETRO S.A. contra JHON JAIRO ALZATE VALENCIA y notificar el auto al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO 'SINTRAMASIVO' al representante legal JUAN CARLOS MONTERO o quien haga sus veces'<pdf 107/174, exp. digital>.

A-quo: Sentencia 220 del 19 de octubre de 2020 ... el art. 405CST FUERO SINDICAL ...GARANTIA DE NO SER DESPEDIDO O TRASLADADOS... 406 Y 407... BENEFICIARIOS... A) condición DE TRABAJADOR B) EL FUERO Y C) LA CAUSAL PARA DESPEDIR... SI ES TRABAJADOR... SINTRAMASIVO... EL DEMANDADO FUNGE COMO SECRETARIO SUPLENTE DESDE EL 27 DE JULIO DE 2015... F.67... ART 410,CST.JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO... B) CAUSALES 62 Y 63,CST... PARA TERMINAR EL CONTRATO... HECHOS DEL 17 DE JULIO DE 2019... INFORMA MANUEL PINZON QUE EL TRABAJADOR... NESTOR TROCHES QUE NO SE HA PRESENTADO A TRABAJAR EL DEMANDADO... ART.46 NUM.11 RIT REALIZAR PERSONALMENTE ... NO SE PRESENTÓ EL DEMANDADO A LABORAR... VIGILAR UN CONTAINER A LA INTEMPERIE... EN DESCARGOS NO HACE REFERENCIA... CUIDAR MOTOS... ARGUMENTOS QUE DIO NO JUSTIFICAN PORQUE ES REUBICACION POR PRESCRIPCIONES ESPECIALES... CLAUSULA 9 NUM.6 LA NO ASISTENCIA AL TRABAJO... LA NO ASISTENCIA A JORNADA... ART.45 DEL RIT SE PROHIBE FALTAR AL TRABAJO... ART.48 LA ASUENCIA TOTAL AL TRABAJO POR TERCERA VEZ... RIT TARIFA EXPRESA... ESA AUSENCIA NO ES GRAVE... HAY OTRAS AUSENCIAS... PRESCRIPCIÓN DE LA DEMANDADA... ART. 118-ACPTSS... DOS MESES... NO PRESENTARSE A TRABAJAR DEL DEMANDADO LA OFICINA DE GESTION LABORAL TUVO CONOCIMIENTO 17 DE JULIO DE 2019... 17 SEPTIEMBRE-2019... ESTA PRESCRITA... EL 18 DE JULIO DE 2019 NO SE PRESENTO A TRABAJAR EL SR PINZON DICE... EL DEMANDADO MENCIONA JUSTIFICACION SITUACIONES AJENAS... MANUEL PINZON JEFE DE CONTROL INTERNO... REUBICACIÓN CUMPLE PRESCRIPCIONES DEL MEDICO TRATANTE... SE HACE REFERENCIA A FOTOGRAFIAS DEL TESTIGO DANIEL REYES... LAS FOTOS SON DE 2018 Y 2018 NO COINCIDEN CON FECHAS HECHOS DEL DEMANDADO.... 24 DE JULIO DE 2019... NO SE PRESENTA AL PUESTO DE TRABAJO DESDE EL 18 DE JULIO DE 2019... A 25 DE JULIO DE 2019... NO PRESCRITA... NOHAY FUERZA MAYOR O CASO FORTUIDO... ART.18 RIT... REFORMA DEMANDA... 18 DE JULIO DE 2019... ART43 NUM7 RIT OBSERVAR MEDIDAS PREVENTIVAS DE LA EMPRESA... ART.33 RIT SOMETERSE A TODAS LAS MEDIDAS... PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES... SEÑORITA VIVIANA EN DESCARGOS... 3:45PM TENIENDO TURNO HASTA 5PM Y NO SE PRESENTÓ... EL RIT LA PRUEBA DE CITACIÓN... ESCRITA Y ORDEN MEDICA... CAUSALES ADUCIDAS EL 05 AGOSTO DE 2019... CARTA DEL 06 DE AGOSTO DE 2019... RPL INFORMAN A NESTOR TROCHES... SOBRE ESOS HECHOS... QUEJA DEL 05 DE AGOSTO-2019... ART.62,CST.... TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA... 2 TODO ACTO DE MALTRATAMIENTO, INJURIA... 5 TODO ACTO INMORAL O DELICTUOSO... ART.43RIT NUM.4 GUARDAR MORAL EN SUS RELACIONES 2 GUARDAR BUENA CONDUCTA... 10 RECIBIR Y ACEPTAR ORDENES... EN DILIGENCIA DE DESCARGOS... QUE EL 05 DE agosto 2019 CITA MEDICO... APORTA HISTORIA CLINICA LA PARTE DEMANDADA... EL HUV SIQUIATRICO ES DICTAMINADO... LA HC DEL06 DE AGOSTO DE 2019 CONCLUYE... DIAGNOSTICO... TRASTORNOS DEL SUEÑO... INSOMNIO... SUBSIDIARIO TRASTORNO Y ANSIEDAD... INIMPUTABILIDAD DELTRABAJADOR... PATRONOS DE

CONDUCTA... NO SE ENCUENTRA JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.... LA MEDICA... EL 24 DE AGOSTO DE 2019... SRA VIVIANA... QUE EL DEMANDADO NO PARTICIPO EN EL PROCESO DE EVALUACION... ART.43 NUM1 RIT... REALIZAR PERSONALMENTE LA LABOR... ART.33RIT... SOMETERSE A TODAS LAS MEDIDAS MEDICAS... PARAGRAFO... EL GRAVE INCUMPLIMIENTO... TAMPOCO SE EVIDENCIA COMUNICACIÓN ESCRITA... TESTIMONIO MARISOL CROSS... EL ACCIONADO ERA OBJETO DE RESTRICCIÓN MEDICA... NO DA A JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR... 14 SEPTIEMBRE DE 2019 LESION Y COMPORTAMIENTOS DE AGRESION... INIMPUTABILIDAD POR LA FALTA... AUSENCIA DE JUSTIFICACIÓN PARA DESPEDIR... FRENTE A COMPORTAMIENTOS AGRESIVOS... TESTIGOS... Y DOCS.... TRASTORNOS DE SALUD ... CONOCIDOS POR EL EMPLEADOR NO REPORTADOS A LA ARL ... REVISTEN ACOMPAÑAMIENTO DEL TRABAJADOR... PRESION SOBRE EL ACCIONADO... NO SE LE TRATA COMO ENFERMO... NECESIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO... ENFERMEDAD MENTAL.... NO ES JUSTA CAUSAL PARA DESPEDIR... RESTRICCIÓNES Y FUERA A CASA 12 DICIEMBRE DE 2019... VISITAN DE SEGUIMIENTO AL ACCIONADO... AUSENCIA... EN CASA... SE AUSENTA SIN PERMISO... EL 27 DICIEMBRE 2019 NO SE PRESENTA LUGAR DE TRABAJO... CLAUSULA 9 NUM.6 NO ASISTENCIA AL TRABAJO POR DOS VECES EN EL MISMO MES Y NUM.6 INASISTENCIA A UNA JORNADA... EN DILIGENCIA DE DESCARGOS NO JUSTIFICA... 27 DE DICIEMBRE DE 2019... ACTA DE REUBICACIÓN... LAS AUSENCIAS REFERIDAS NO SE JUSTIFICAN CON SUS CONDICIONES SINO RENUENCIA... PROCEDIENDO LEVANTAMIENTO DE FUERO... JUSTA CAUSA... EL DESPIDO NO ES SANCIÓN Y NO COMPORTA PROCEDIMIENTO DEL PATRONO... PREMIRSA FACTICA NO SE PRESENTA A TRABAJADOR EL 25 DE JULIO DE 2019... NO SE PRESENTA... EL 10 SEPTIEMBRE DE 2019... SE ARROJA A UNO DE LOS VEHÍCULOS... ES EVIDENTE QUE SE CONFIGURA VIOLACIÓN 19 DICIEMBRE 2019... SIN SANCIÓN... 15 DE ENERO DE 2020 SE LE NOTIFICO FALTA GRAVE... Y RECURSO DE APELACION ANTE GERENTE GENERAL... 21 ENERO DE 2020... AGREDE VERBALMENTE AL INSPECTOR... LA DEMANDA FUE PRESENTADA EL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019... ART 118-ACPL DOS MESES DE CADUCIDAD... CONCLUSIONES... RESPECTO DE LA NO PRESENTACIÓN A TRABAJADOR CONOCIO EL 18 DE JULIO DE 2019... ESTA PRESCRITA... NO SE PRESENTO EL 18 DE JULIO DE 2019... NO PRESENTACION A EXAMENES MEDICOS... 28 JULIO-2019... EL 29 DE JULIO DE 2019 NO OPERA PRESCRIPCIÓN... MISMA CAUSA EL 05 DE AGOSTO-2019... LA DE NO PARTICIPACION EN EL PROCESO DE EVACUACIÓN EL 24 DE AGOSTO DE 2019... NO PRESCRIBEN... CUATRO CAUSAS CON LA REFORMA DE DEMANDA... NO PROCEDE... CONFIGURASE JUSTA CAUSA SE ACCEDE A LAS PRETENSIONES.... ORDENA LEVANTAMIENTO...

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISION DE II INSTANCIA:

I.- APELACIÓN DEL TRABAJADOR y SINTRAMASIVO: ... 23 OCTUBRE DE 2020 SENT.#220... SE APARTA DE RR DE SENTENCIA Y DEL OJ ART.230...CPCO.... SE APARTA DEL PRECEDENTE FALLAS SUSTANCIALES VALORACION DEFECTO FACTICO... DECIDE A SU ARBITRARIO... VALORA PRUEBAS INCONDUCTENTES... T.117 DE 2013, DEFECTO FACTICO... OMITE VALORACION DE PRUEBAS... DA POR PROBADO HECHOS U OMITE... DESCONOCE HECHOS DETERMINANTES... QUE EL DDO ES MERITORIO A ESTABILIDAD LABORAL... POR SALUD... ESTADO DE SALUD HC Y VALORACION DEL MD DE LA EMPRESA... LIMITACIONES SEGÚN DIAGNOSTICO HC... DISCAPACIDAD ART 13,47 Y 54... NO RESTAR IMPORTANCIA QUE MTRABAJO NEGÓ AUTORIZACION PARA TERMINAR VINCULO ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA... LA SL1360 DE 2018... AUTORIZACION PREVIA DE INSPECTOR DE TRABAJO, PRESUNCION DE DESVINCULACION DISCRIMINATORIA... DESVIRTUAR AL PATRONO T-320 DE 2016... EL EMPLEADOR DEBE PROBAR MOTIVOS DISTINTOS A LA DISCAPACIDAD DEL TRABAJADOR... ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA... INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO POR AUSENCIA DE CULPA DEL TRABAJADOR.... LA EMPRESA SE LIMITO A REUBICAR Y ACOGER RECOMENDACIONES DEL MD TRATANTE... . LOS ACTOS AGRESIVOS Y LAS FALTAS TIENEN ORIGEN EN SU PATOLOGIA Y CONFLICTO ENTRE EMPRESA Y SINDICATO... EL TRABAJADOR FINCE SU ESTADO NO HAY JUSTA CAUSA... OBLIGACION DE LA EMPRESA PARA IMPLEMENTAR LA BATERIA DE RIESGO SICOSOCIAL... ART.95CPCO. HAY AUSENCIA DE CULPA DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.... FALTA DE NOTIFICACION DE LAS NUEVAS FUNCIONES DEL DEMANDADO... SUPUESTAS FUNCIONES DESDE

SU CASA... NADA SE DIJO AL DEBIDO PROCESO C593 DE 2014,NO FIJO EN RIT PARAMETROS DE PROCEDIMIENTO, NO RESPETO LAUDO ARBITRAL... UNIMETRO NO HA HECHO AJUSTE PROCEDIMIENTO A LA C593 DE 2014... INEXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSA PROBADA... NO CONCLUYO LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS... DEBE HABER INMEDIATEZ DE LA FALTA A LA DECISIÓN... T.546 DE 2000, LA INMEDIATEZ INMEDIATAMENTE QUE TUVO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS TERMINAR... HECHOS SOBREVINIENTES... EN LA REFORMA DE LA DEMANDA... PIDO REVOCAR LA SENTENCIA Y SE DENIEGUE EL LEVANTAMIENTO SINDICAL Y CONSECUENCIA PERMISO...

1.- DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y DE FUERO. - *El derecho fundamental de asociación y sindicalización en Colombia, conlleva derechos, todos de consagración en Convenios de la OIT, la Carta de 1991 o en la ley. Entre ellos están las normas de orden constitucional:*

"Art. 39.- Los trabajadores...tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, (...)

"Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión".

"No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública¹". (Constitución Nacional, art. 39).

En materia de bloque de constitucionalidad, el artículo 93 de la Constitución les confiere a los Tratados Internacionales sobre los derechos humanos de los trabajadores el carácter de norma excepcional en el ordenamiento jurídico interno, si se ajustan al orden constitucional, y les otorga la condición de criterio de interpretación para buscar el sentido de los derechos y deberes consagrados en la Constitución. En ese orden, el artículo 39 de la Carta Política sobre el derecho de asociación sindical debe analizarse en consonancia con las siguientes normas internacionales(NIT):

a) Declaración universal de derechos humanos (ONU, 1948), artículo 23 num.4º *"Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses"*; b) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA,1948), en su artículo 26 establece el derecho de los trabajadores a asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses, formando organizaciones con personería jurídica; c) Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales (ONU, 1966), recepcionado en el derecho interno por Ley 64 /68, que en su artículo 8 compromete a los Estados parte de garantizar *"el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos"*; d) Protocolo de San Salvador (1969), aprobado en Colombia por la Ley 319 de 1996 y declarado exequible en Sentencia C-251/97 por la Corte Constitucional, al consagrar en su artículo 8 *"El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses"*; e) Convención Americana sobre derechos humanos, Pacto de San José de Costa Rica, 1969, que reconoce en su artículo 16 entre los derechos civiles y políticos esenciales la libertad de asociación sindical.

1.1.- El artículo 53 de la Carta Fundamental, establece que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados , hacen parte de la legislación interna , por lo tanto, el citado

¹ "6.2.2. FUERO SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. Si se comparan la norma legal acusada (Art. 409 del Código Sustantivo del Trabajo) y la superior (Art. 39 de la Carta) , se tiene que concluir que el Constituyente de 1991 consagró, en el artículo 39, el derecho al fuero sindical sin restricción diferente a la establecida en su último inciso para los miembros de la Fuerza Pública. Éstos, en ningún caso tendrán derecho al fuero sindical, porque la Constitución les negó el derecho, previo y necesario, de la asociación sindical."(Sent.C-593 del 14 dic 1993,declara inexecutable art. 409,CST).

artículo 39 ibidem sobre el derecho de asociación sindical debe aplicarse en consonancia con los siguientes instrumentos de la OIT: f) Convenio 87 de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado por Ley 26/76; g) Convenio 98 de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado por Ley 27/76; h) Convenio 135 de 1971 y la recomendación 143, relativos a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa [no ha sido ratificado por Colombia, pero la recomendación obliga; ver Sentencia Corte Constitucional 009/94 y sobre su obligatoriedad C-179/94];

“...la imperatividad de las normas humanitarias y su integración en el bloque de constitucionalidad implica que el Estado colombiano debe adaptar las normas de inferior jerarquía del orden jurídico interno a los contenidos del derecho internacional humanitario, con el fin de potenciar la realización material de tales valores” (Sentencia C-225/95).

1.2.- TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

C.S.T. ART. 405.-Modificado. D. 204/57, art. 1º. Definición. *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 de trabajo.*

1.3.- ART.. 406.-Subrogado. L. 50/90, art. 57. Modificado. L. 584/2000, art. 12. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical: “a)...

c)Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicado..., sin pasar de cinco (5) principales y cinco(5) suplentes ...”<...>

“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.

4.4.- La institución del fuero sindical se ha considerado siempre por los tratadistas como un instrumento en primer orden destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación sindical [fundamental –bien jurídico protegido: la organización sindical-, porque es un derecho de los trabajadores organizados en sindicatos], su supervivencia, operatividad y movilidad en el mundo del derecho y del trabajo [bien jurídico protegido: libertad sindical]. También es un instrumento de segundo orden, no por ello menos importante, para la persona porque es un privilegio, un amparo, un beneficio, una garantía² establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo y de la empresa o entorno laboral para algunos trabajadores sindicalizados, porque a la vez que protege la libertad de actividad sindical ampara la estabilidad del beneficiado.

1.5.- Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, recepcionado 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 proibirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en él, de los

² Garantía que es irrenunciable tanto por el sindicato como por el trabajador aforado, ni con su anuencia, se permite eliminar la intervención judicial para calificar o autorizar el despido (Cfr. Homologación de febrero/20/1967, Sindicato de la Otis Elevador vs. la Cía).

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 de él. O porque se es trabajador particular o empleado del sector público, de carrera, de elección popular o de libre nombramiento, debiendo existir la garantía para todo aforado en su calidad de miembro de junta directiva o subdirectiva, y para los autos de presidente de Comité Seccional -Valle-Cali.

1.6.- En la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en los meses de abril y mayo de 1948, extensible la ratio decidendi al caso de autos, se consagró específicamente dicha garantía así:

" Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección o mandato no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sino por justa causa, calificada previamente por autoridad competente".

1.7.- En el ordenamiento jurídico colombiano se ha legislado sobre esta materia a partir de, entre otras, la Ley 83 de 1931 y de 1944, en el Decreto-ley 2350 de 1944, en la Ley 6 de 1945 y D.R. 2127 de 1945 y 2313 de 1946, artículos 406 y ss, CST, Decreto 2351 de 1965, Ley 50 de 1990, artículo 57, Ley 584 de 2000, artículo 12, y en su evolución se observa la influencia de los cambios políticos e institucionales sucedidos en las últimas décadas, especialmente en lo relativo a la independencia de las organizaciones sindicales del poder público y a la intervención jurisdiccional para calificar las justas causas invocadas en los casos de autorización del levantamiento del fuero sindical o las que se deban calificar en caso de reintegro por no haberse surtido tal permiso.

En los juicios sobre fuero sindical, modalidad de reintegro, lo que generalmente olvidan los jueces de este distrito, al no conocer a profundidad ni el derecho colectivo, ni el derecho sindical, por ausencia total de investigación, como tampoco lo que se requiere demostrar en un proceso especial, exigente formalmente, para solicitar al juez permiso para despedir <art.408,CST. El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical ..., si no comprobare la existencia de una justa causa', modificado por art.7, Decreto 204 de 1957> , pues, hay tres ejes temáticos probatorios que rigurosamente han de, en su orden estricto [no se puede pasar al siguiente, si no está probado el anterior y para que surja la obligación del empleador del permiso judicial o del juez para reintegrar o acceder a los pedimentos], demostrarse por el patrono, faltando uno de ellos, fracasa la pretensión de permiso para despedir:

I.- Demostrar la existencia de relación laboral, en cualquiera de sus modalidades.

II.- Demostrar la existencia del fuero, comenzando por i) demostrar la existencia del sindicato con su acta de constitución, publicación, registro, estatutos, reconocimiento de personería; ii) demostrar su personería jurídica y representación según estatutos, registro y resolución de inscripción; e igual

cuando se trate de una subdirectiva; iii) demostrar la existencia del fuero en cabeza de la parte actora por las actas de nombramiento, resolución de inscripción del acta y junta directiva o subdirectiva, cargo y comunicación al Ministerio de la Protección Social y **al Empleador de la designación del demandante en un cargo de la junta directiva/subdirectiva o en el comité seccional o local, conforme a los estatutos y en renglón que autoriza la ley**; estar a paz y salvo con los aportes sindicales, todos los anteriores son pruebas a cargo del demandante.

III.- Demostrar el despido o la desvinculación/remoción del cargo.

IV.- Finalmente, a cargo del empleador, demostrar la existencia del levantamiento del fuero, si fue levantado debe obrar copia de la sentencia ejecutoriada del juez que autorizó el permiso para despedir con justa causa al trabajador aforado; por lo que la decisión forzosamente debe ser absoluta, y si no fue levantado, debe ser condenatoria.

Pero en la modalidad de autorización para despedir el patrono debe demostrar que estableció el hecho o hechos, o las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero<art.410,CST. modificado por art. 8, Decreto 204 de 1957>, como son en el sector privado las causales enumeradas en los arts.62 y 63,CST, con modificación art. 7, Decreto 2351 de 1945>.

2.- EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

En autos la parte demandante acredita con el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 20 de marzo de 2010 con el trabajador demandado JOHN JAIRO ALZATE VALENCIA en el cargo actual de operador (conductor) <PDF 59/174, exp. digital>.

3.- Demostrar **la existencia del fuero**, comenzando por i) demostrar la **existencia del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO 'SINTRAMASIVO'**, de primer grado y de industria, con Acta de Constitución #00002979 del 07 de diciembre de 2010, con domicilio en Cali -Valle del Cauca, con última junta SUBDIRECTIVA CALI depositada mediante 'CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL #de registro2835 del 19 de noviembre de 2019,proferida por MARIA INES BARRIOS SERRANO inspectora de trabajo de la Dirección Territorial Valle de del Cauca, que registra a JUAN CARLOS MONTERO, en calidad de presidente, dada el 26 de diciembre de 2019<pdf 155/174>; del que no se allega acta de constitución , publicación para la época de su fundación (art.47, Ley 50 de 1990); ii) **publicidad registral** con la CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA...(art.46 y 48,Ley 50 de 1990) del 02 noviembre de 2019<pdf 157/174>; iii) los estatutos de la Organización, no se allega al expediente por ninguna de las partes; lo que impide conocer su estructura, administración, sus órganos a nivel nacional, como lo es, y si contempla la creación de regionales o seccionales y la creación de comités sindicales LOCALES, así como la denominación de los miembros de la junta directiva principales y suplentes en secretaria sindical con amparo foral< cargo de Suplente 3 Secretario de Relaciones Intersindicales, hecho 2 contestación demanda, pdf

6/282>>; iv) si ha habido cambio de la junta directiva de la sub directiva seccional Cali, cuya creación esté autorizada conforme a los estatutos, al inexistir Estatutos no se conoce; y que no se acredita comunicación a la empleadora UNIMETRO S.A.;

Toda Asociación sindical, por ser privada y de la cuerda reservada a los trabajadores que la constituyen, cualquiera que sea su objetivo, en el ordenamiento jurídico nacional, debe tener una carta de ruta o de navegación, unos estatutos que son el conjunto de normas que rigen internamente una institución o asociación y que se refieren a su asociación, como sus funciones de los integrantes de sus miembros, sus obligaciones y el derecho que contienen los sindicatos. Los Estatutos tienen un papel fundamental en la vida de los sindicatos, ya que se encargan de normar la vida interna e institucional de estas organizaciones.

Los sindicatos, como ficción o entes morales, para tener el reconocimiento formal de las autoridades laborales y administrativas, y por supuesto judiciales, deben cubrir ciertos requisitos que les permitan obtener la capacidad y personalidad jurídica necesaria a fin de poder desempeñar su rol de representatividad y defensa de sus agremiados.

Esos requisitos deberán estar en consonancia con la ley, sin que el legislador pretenda tener injerencia sobre sus órganos, su funcionamiento u operatividad, para lo cual el propio sindicato -cualquiera que sea su naturaleza y clase, como tampoco el ejecutivo puede interferir o intervenir para mediar sobre los fines, proyecciones y programas de la organización naciente.

*“CST, Art. 361.—Subrogado. L. 50/90, art. 41. Fundación. 1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.”<CST, art.361>.*

La asociación de trabajadores, la que se constituye mínimo con 25 trabajadores, sin que pueda reducirse durante su existencia (C.E., S. de lo Contencioso Administrativo, Sec. Segunda, Sent. dic. 7/95. Exp. 5207), pero si aumentar o de cinco empleadores mínimo <con la misma posible sanción>, necesita de unos estatutos que le den la estructura jurídica³, administrativa y el modus operandi, así como los órganos a través de los cuales actúa como persona jurídica, pues, con la sola Acta de Constitución, el sindicato existe pero para operar en el mundo jurídico y administrativo necesita de unas normas que reglen su desenvolvimiento social y jurídico, junto con las personas que van a desempeñar las distintas funciones y actividades que se determinan en los estatutos, por lo que no basta el Acta de fundación, a partir de la cual goza de personería jurídica⁴ <capacidad de goce y de ejercicio,

³ Los sindicatos de trabajadores necesitan para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados y cuando es de empleadores, es de 5 miembros. Este requisito deberá acreditarse en la reunión inicial que celebren con la intención de agruparse sindicalmente, para lo cual deberán firmar la respectiva acta de fundación. Así lo determinan los artículos 359 del Código Sustantivo del Trabajo y 41 de la Ley 50 de 1990. El acta de fundación es uno de los requisitos exigidos para el registro de la organización sindical en el Ministerio de Trabajo.

⁴ “Res.810 de 2014, Art.2.Definición de registro sindical. El registro sindical es el trámite administrativo mediante el cual el Ministerio del Trabajo inscribe a la organización sindical en el kárDEX...” y art.3. Fines del

art.364,CST.>, sino que se requieren los órganos para que tenga movilidad jurídica en el ordenamiento social y laboral para defender los intereses de los asociados. Aquí surge un elemento fundamental para la vida y dinámica de la actividad sindical, que es el registro sindical ante las autoridades del control policivo administrativo laboral⁵.

"CST,ART. 365.—Subrogado. L. 50/90, art. 45. Registro sindical. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;*
- b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;*
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;*
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;*
- e) Modificado. L. 584/2000, art. 4º. Nómina de la junta directiva y documento de identidad.*
- f) Modificado. L. 584/2000, art. 4º. Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.*
- g) Derogado. L. 584/2000, art. 4º.*

Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta."
<subraya ajena>

El registro sindical⁶ es el registro público que lleva el Estado a través del Ministerio del Trabajo, para efectos de publicidad y de certificación sobre su existencia, reformas y disolución y liquidación⁷, es decir, su extinción.

Con la solicitud de registro sindical se debe acompañar copia del Acta de la asamblea general en que fueron aprobados los estatutos y un ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva, así como la nómina de la junta directiva y sus respectivos documentos de identidad. Cabe resaltar, lo fundamental que es acompañar para el registro sindical, como depósito público, los estatutos del sindicato, para que la Dirección de Archivo sindical expida, en su función certificadora, copia autentica de los mismos, a quienes lo requieran.

Es tan fundamental el depósito de los estatutos, que toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida para efectos del registro correspondiente ante el Ministerio del Trabajo, dentro de los cinco (5) días

registro sindical.El registro sindical cumple fines de publicidad, al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en sus propios estatutos, una vez materializada la inscripción respectiva">arts.2 y 3, resolución 810 de 2014, que derogó la Resolución 1718 de 1991>.

⁵ "Res. 2/2003, Mintrabajo. ART. 5º—Son competentes para efectuar el depósito de las reformas estatutarias de los sindicatos y federaciones los coordinadores de los grupos de trabajo, y de trabajo, empleo y seguridad social, y los directores territoriales de las oficinas especiales de trabajo. En los departamentos en donde no operen los mencionados grupos, el depósito se hará ante los directores territoriales de trabajo y seguridad social.

Para los fines del depósito de las reformas estatutarias de las confederaciones sindicales, serán competentes los directores territoriales de trabajo y seguridad social.">Res. 2/2003, Mintrabajo>.

⁶ El registro sindical es la estadística o registro que el Ministerio de Trabajo lleva acerca de las organizaciones sindicales que nacen a la vida jurídica en el país. En él se inscriben los sindicatos que se constituyen, su naturaleza, sus estatutos, las personerías jurídicas que se conceden y las que se cancelan judicialmente, las publicaciones de los actos administrativos que ordenan la inscripción de los sindicatos, las modificaciones estatutarias, y los cambios que se producen en la composición de sus juntas directivas y en su representación legal.

⁷ Registro sindical y personería jurídica. La personería jurídica de los sindicatos se obtiene, según el artículo 44 de la Ley 50 de 1990, en forma automática, desde el mismo momento de su fundación. Sin embargo, para que éstos puedan actuar válidamente como sujetos de derechos, se requiere su inscripción en el registro sindical ante el Ministerio de Trabajo (L. 50/90, art. 50). / La inscripción en el registro sindical, por su parte, no opera automáticamente, toda vez que para obtenerla, los sindicatos en formación deben llenar los requisitos y seguir el procedimiento contemplado en la Resolución 1718 de 1991 del Ministerio de Trabajo.

hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las pertinentes reformas o modificaciones a los estatutos.

Son pieza fundamental en toda actuación del sindicato, a nivel judicial, y lo es para los procesos de fuero sindical <en cualquiera de sus modalidades>, que aunque el Estado no debe tener injerencia en su redacción y concepción, que empero, el Estado-legislador ha dado unos mínimos de requisitos que deben aplicar las organizaciones sindicales en su redacción, siendo de libre y autónoma inclusión los que requieran éstas para el cumplimiento de sus fines sociales, esos mínimos están en el "CST,ART. 362.—Subrogado. L. 50/90, art. 42. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. <...>"⁸.

En lo que interesa al presente proyecto, los estatutos son la carta de administración y funcionamiento de la organización sindical, pues, deben contener el nombre del sindicato de trabajadores, el domicilio principal de la asociación, la sede de la junta directiva, objeto y fines del sindicato, las condiciones de admisión, obligaciones y derechos de los afiliados, el régimen disciplinario y sanciones a los asociados, causales de expulsión de los asociados; órganos directivos del sindicato, de la asamblea general, cuando hay lugar a la elección de delegados, el desarrollo de la asamblea general de delegados, la elección de la junta directiva, requisitos y funciones; de la junta directiva, composición de ésta, periodicidad de reunión, funciones y obligaciones; funciones y obligaciones del presidente, del vicepresidente, del secretario, del fiscal, del tesorero; disposiciones comunes, causales de nulidad, cuestiones prohibidas de debate, la elección de junta directiva por la asamblea general "no implica cargo dignatario alguno dentro de la junta", requisitos para ser miembro de la junta directiva, votación secreta, sistema de cuociente electoral, período de la junta directiva provisional, cambio total y parcial de la junta directiva y a quienes se comunica, denominación de secretarías o comisiones por cargos, cuáles tienen fuero principal y de suplentes; de las comisiones, a quien corresponde, distinción entre comisiones especiales y comisiones permanentes, y su reglamentación y operatividad, comisión de reclamos, comisiones accidentales y quienes las designan; creación de regionales o subdirectivas locales, requisitos, estructura administrativa, juntas directivas regionales, miembros y fueros, períodos y requisitos de elección; comités sindicales, requisitos para su creación y a cargo de qué órgano; de la administración de los fondos, clases de cuotas, cuotas ordinarias y cuotas extraordinarias, manejo bancario de los fondos, régimen de contabilidad, estadística, finiquitos, expedición y ejecución del presupuesto, presentación de balances, etc., normas de orden contable de acuerdo con disposiciones legales o Estatutarias; de las prohibiciones colectivos; del retiro de los socios; de la disolución y liquidación, quorum especial; causales de disolución; disposiciones generales;

⁸ "CST,ART. 362.—Subrogado. L. 50/90, art. 42. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.<...>" Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.
2. Su objeto.
3. Modificado. L.584/2000, art. 3º. Condiciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados.
5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o eleqirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción .
6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.
10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.
11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.
12. Normas para la liquidación del sindicato. <lo subrayado interesa para autos>.

Se hace énfasis en los estatutos, para el caso de autos, porque estos determinan la estructura, órganos, funcionamiento y operatividad del sindicato, son de libre redacción, aprobación y reforma por la asociación, con plena libertad y protección del derecho de sindicalización, por ello el Convenio 87 de la OIT, entre otras disposiciones, ha reglado “*art.2: los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas*”; “*3... tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programas de acción*” <reproducidos en C-385 de 2000>;

Más adelante indica que “... en los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión de estos, ...de acuerdo con el art.3 del Convenio 87 a las organizaciones sindicales les asiste el derecho de elegir libremente sus representantes, e igualmente les corresponde, a través de sus estatutos fijar las reglas de juego, concernientes con el proceso de elección de los miembros de las juntas directivas... no pudiendo el Estado legislador intervenir en el proceso democrático de elección de sus miembros y órganos de dirección y control...// ...Además, es cuestión que pertenece al ámbito de la reglamentación estatutaria el determinar lo relativo a la conformación de las directivas de las federaciones y confederaciones sindicales y al carácter de éstas...”⁹;

Ahora bien, todo sindicato puede prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que cuente con 25 o más trabajadores, igual para crear comités seccionales en los municipios distintos al domicilio principal o de la subdirectiva, donde tenga 12 o más trabajadores, con el límite que no podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio. Como se constituyen estas subdirectivas y estos comités locales, órgano que los autoriza que puede ser la Junta directiva o la Asamblea general de afiliados o de delegados, según sea el caso. Deben indicar los Estatutos que a solicitud y comunicación previa, firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical o sindicato, el empleador está obligado a descontar la cuota sindical ordinaria o extraordinaria que indiquen los estatutos, debiendo la organización acompañar para su cumplimiento adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato respectivo, emitida por la respectiva entidad sindical -de primer, segundo o tercer nivel-. Y en caso de posibles reformas Estatutarias¹⁰, su forma de aprobación, registrarlas conforme art.371,CST. y de comunicarlas art.363,ib., lo que significa que en el proceso no reposan los estatutos del sindicato <sin sello de autenticidad>;

Información que se surte conforme a los arts.406, parag.2,CST e inc.2,art.118,CPTSS, y es suficiente con comunicar al empleador o inspector territorial, así lo predica la guardiana constitucional,

⁹ “...el art. 388 se señalan los requisitos para ser miembro de las juntas directivas, provisional y reglamentaria de un sindicato, además de las que se señalan en los estatutos, en el sentido de que se debe ser miembro del sindicato, estar ejerciendo normalmente la actividad, profesión u oficio característico del sindicato durante un determinado período...

“...el señalamiento de la naturaleza de las juntas directivas de las organizaciones sindicales o reglamentarias, es propia de los estatutos de dichas organizaciones, que pueden darse libremente en ejercicio de la autonomía que, en principio, tienen para determinar sus órganos de gobierno...<Corte Constitucional, C-797 del 29 de junio de 2000, exp.D-2720>.

¹⁰Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmada por todos los asistentes.

Ahora bien, frente al régimen de oponibilidad del fuero sindical la Corte Constitucional entre otras en sentencia T-303 de 2018 estableció que: *una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comuniquen al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse."*

LOS HECHOS O CAUSALES QUE SON JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR DEBE ACREDITARLOS RESPETANDO EL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO A QUE SE SOMETIO UNIMETRO S.A.

Establecido, en gracia de discusión, el fuero de directivo en cabeza del trabajador demandado JHON JAIRO ALZATE VALENCIA <CERTIFICA EL PRESIDENTE QUE EL ACTOR SE ENCUENTRA AFILIADO A LA ORGANIZACIÓN SINTRAMASIVO DESDE EL 08 DE FEBRERO DE 2011, ACTUALMENTE ES DIRECTIVO Y OCUPA EL CARGO DE SUPLENTE 3 SECRETARIO DE RELACIONES INTERSINDICALES, expedida el 13 de diciembre de 2019, pdf 60/282> y última junta SUBDIRECTIVA CALI depositada mediante 'CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL #de registro2835 del 19 de noviembre de 2019, proferida por MARIA INES BARRIOS SERRANO inspectora de trabajo de la Dirección Territorial Valle de del Cauca, que registra a JUAN CARLOS MONTERO, en calidad de presidente, dada el 26 de diciembre de 2019, y figura el demandado en la Secretaria 3 Suplente de Asuntos Sindicales<pdf 155/174>, se debe precisar probatoriamente si se halla probada la causa legal y justa para desvincularlo de la empresa, para el efecto la causal invocada por la actora es el lit.b),art.410,CST., 'son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero...b) las causales enumeradas en los arts.62 y 63 del CST. para dar por terminado el contrato'.

El artículo 49, Ley 712 del 05 de diciembre de 2001, que introdujo el artículo 118-A en el CPTSS, al disponer la prescripción de dos meses de la acción, este término se contará '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...', con lo que se indica que en aquellas empresas donde exista reglado el procedimiento para establecer, cuando está previsto el despido como sanción, las faltas que dan lugar al despido como sanción, debe el patrono realizar el procedimiento disciplinario, respetando el debido proceso, desde la formulación de cargos, citación para descargos hasta la toma de la decisión de despedir y la doble instancia, para que el juez estudie la autorización para despedir<C-593 de 2014>.

PROCEDIMIENTO PARA DESCARGOS:

Por TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO DESIGNADO PARA DIRIMIR EL CONFLICTO COLECTIVO EXISTENTE ENTRE LA EMPRESA DE TRANSPORTADORES DEL SISTEMA MASIVO S.A. UNIMETRO S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO 'SINTRAMASIVO', en LAUDO ARBITRAL del 06 de noviembre de 2014, con vigencia de 12 meses, contados a partir de la fecha en la cual quede en firme y ejecutoriado <Art.5.Vigencia,pdf 70/282>, en el artículo 8 estableció PROCEDIMIENTO PARA DESCARGOS:

“A PARTIR DE LA VIGENCIA DEL PRESENTE LAUDO ARBITRAL EN LA EMPRESA UNIMETRO S.A., CUANDO UN TRABAJADOR PRSUNTAMENTE HAYA COMETIDO UNA FALTA DEBERÁ SER OIDO EN DESCARGOS CONFORME AL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

“LA EMPRESA UNIMETRO S.A. UNA VEZ TENGA CONOCIMIENTO DE LA PRESUNTA FALTA COMETIDA POR EL TRABAJADOR TENDRA UN TERMINO DE CINCO (05)DIAS HABILES PARA CITARLO POR ESCRITO Y OTROS CINCO (05)DIAS HABILES PARA ESCUCHARLO EN DESCARGOS. LA CITACIÓN DEBERÁ INDICAR FECHA Y HORA PARA LA DILIGENCIA DE DESCARGOS Y DEBERÁ SER NOTIFICADA POR LO MENOS CON UN (01) DÍA DE ANTELACIÓN. EL TRABAJADOR AL RENDIR LOS DESCARGOS ESTARÁ ASISTIDO POR LOS DOS (02) REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE RECLAMOS DE SINTRAMASIVO Y SUS SUPLENTE, O EN SU DEFECTO POR DOS (02) DIRECTIVOS DEL SINDICATO.

CONCLUIDA LA DILIGENCIA DE DESCARGOS LA EMPRESA TENDRÁ DIEZ (10) DÍAS HABILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE PARA TOMAR LA DECISIÓN A QUE HAY LUGAR”<PDF 71/282, exp. Digital>.

No se tiene noticia de que haya sido denunciado o inaprobado este laudo arbitral.

En autos, aunque la demandante UNIMETRO S.A. anexa un escrito de reglamento interno de trabajo<RIT, en adelante>, sin firma autógrafa de autoría, sobre la antefirma de LUIS HERNANDO GRISALES ARCE, representante legal, que no tiene fecha de expedición ni se acompaña la Resolución aprobatoria del mismo, con 59 artículos, de los cuales del 38 sobre prescripciones de orden, 39 orden jerárquico para autoridad, disciplina y ordenamiento del personal, ; 42 obligaciones especiales de empresa trabajadores <art.42 y 43>; 44 prohibiciones a la empresa y a trabajadores<art.45>, ; 47 escala de faltas y sanciones disciplinarias; 48 faltas graves y el 49 consagra procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias;

Como se observa, en gracia de discusión porque es inexistente, no indica el RIT procedimiento alguno para establecer las faltas o causas para solicitar el despido del trabajador, a través de este proceso de permiso para despedir, el cual en autos no procede, por las siguientes falencias:

1.- La parte demandante, UNIMETRO S.A., pretende invocar como causas para despedir hechos o motivos temporalmente precisados para los días... ;

2.- El procedimiento a aplicar es el establecido en el artículo 8 del LAUDO ARBITRAL anteriormente reseñado, el cual no se cumplió por las siguientes razones:

3.- Si bien es hecho que se cita a descargos al trabajador ALZATE VALENCIA, con la debida antelación; se le advierte y permite estar asistido por dos miembros de comisión de reclamos o dos directivos sindicales; se adelanta la diligencia de descargos e inclusive en algunas de las diversas diligencias de descargos, por los hechos ocurridos los días

-19 de julio de 2019... no se concluye proceso disciplinario...

-29 de julio de 2019... no concluye proceso disciplinario...

-10 de agosto de 2019... no se concluye proceso disciplinario...

-05 de agosto de 2019...

-26 de agosto de 2019... no se concluye proceso disciplinario...

-hecho sexto... no se toma decisión...

REFORMA DE DEMANDA: HECHOS SOBREVINIENTES...

-10 de septiembre de 2019... <por reforma, pdf 2/101 pruebas>

-12 de diciembre de 2019... por ausencia en casa¹¹...¹²

- viernes 27 de diciembre 2019...no se presenta a su lugar de trabajo¹³...<pdf,37/101>

¹¹ En comunicación del Director de Gestión humana, Nestor Raul Trochez Ramirez, del 15 de enero de 2020, le relata al trabajador ALZATE VALENCIA JHON JAIRO los hechos de 12/12/2019 hacia las 15:15 que la psicóloga de bienestar y el auxiliar SST no lo encontraron en su casa ubicación de su lugar de trabajo, para con RIT art.43,num.1, 11, y 45, num.3 prohibición 'retirarse de su trabajo durante las horas de servicio , sin previo permiso del superior ... que las cataloga de graves en RIT,art.48 lit.d) 'constituyen faltas graves d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias'<pdf, 26/101>, e invoca art.62,CST. terminación del contrato por justa causa 'num.6 'cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales... de acuerdo con los arts. 58 y 60...CST...' /... usted es reiterativo en faltas disciplinarias, siendo estas graves y dan origen a la terminación del contrato laboral, UNIMETRO S.A. dará inicio a levantamiento de fuero de salud ante el ministerio de trabajo ... y sindical ante la justicia laboral... dicha decisión tendrá efecto suspensivo.// ...le informamos sobre el derecho de ejercer su defensa y controvertir la decisión mediante recurso de apelación, dentro de los cinco (05) días siguientes al recibido de esta notificación ante el Gerente general de la empresa.'<pdf, 27/101, digital>. Procedimiento de doble instancia que no está establecido en ninguna regla ni en RIT ni en el laudo arbitral, art.8.

¹² Comunicación de director de gestión humana, Néstor Raúl Trochez Ramirez, de enero 29 de 2020... al trabajador JHON JAIRO ALZATE VALENCIA... le recuerda prueba sumaria de novedades del 12/12/2019 y del 03/01/2020<sin indicar hechos>.... Una vez escuchado y ...las faltas son graves, la empresa ha tomado la decisión de terminar la relación laboral, previa autorización del Ministerio de trabajo... interponer apelación ante el gerente general dentro de los cinco días siguientes al recibo de esta carta ...de igual forma... interponer recurso de reposición ante el área de gestión humana de UNIMETRO SA.. dentro de los 03 días siguientes...<pdf,47/101>

¹³ JHON JAIRO ALZATE no se presenta a su lugar de trabajo...está el patio a las 11:26am directora de operaciones YESENIA BALANTA le pregunta 'porque se encuentra en el patio y no realizando actividades asignadas... responde 'que él no tiene por qué darle razón... no es su jefe y grita costas despectivas sobre ella...presunta falta en RIT art.38lit.a), 43-4,11...// Comunicación de director de gestión humana, Néstor Raúl Trochez Ramirez, de enero 15 de 2020... le resume hecho del 27/12/2019...le cita RIT art.38,lit.a),c),art.43,num.4,11, art.58,CST.num.4, ...catalogadas como graves... en RIT art.48 lit d), art-62, un.2,6,..// ... y dan origen a la terminación del contrato laboral, UNIMETRO S.A. dará inicio a levantamiento de fuero de salud ante el ministerio de trabajo ... y sindical ante la justicia laboral... dicha decisión tendrá efecto suspensivo.// ...le informamos sobre el derecho de ejercer su defensa y controvertir la decisión mediante recurso de apelación, dentro de los cinco (05) días siguientes al recibido de esta notificación ante el Gerente general de la empresa.'<pdf, 45/101, digital>. Procedimiento de doble instancia que no está establecido en ninguna regla ni en RIT ni en el laudo arbitral, art.8.

-11 de febrero de 2020... en zona de bienestar de Andres Sanín (administrada por UNIMETRO) donde CESAR JULIO GUERRERO le entrego documentos de UNIMETRO...JHON JAIRO ALZATE inicia a mencionar insultos en contra de UNIMETRO... de Néstor Trochez... saca arma blanca...machete... y lo golpeaba con la mesa ...gritaba que estaba que 'picaba' a Néstor Trochez y continuo con sus insultos...¹⁴<no asiste a descargos, pdf, 51/101,se reitera citación el 18-02-2020 para 19-02-2020,asiste pero no responde por sentirse mal, PDF 78/101>.

-hechos ocurridos el 21 de febrero de 2020 a las 3pm... inspector Helbert Mera fue agredido por ALZATE,...calificada provisionalmente como falta grave<pdf, 82/101 Y no asiste a diligencia de descargos el 28-02-2020, pdf 85/101>¹⁵;

..., se permite la intervención de los testigos <convirtiéndose en alegaciones de estos...>, porque esos testigos son garantía que se respeten los derechos de defensa, contradicción, petición de pruebas por parte del trabajador convocado, y sean atestes de la producción y desarrollo de la diligencia respectiva;

4.- Se adelantan las sendas diligencias y se firman por trabajador y demás intervinientes, entre ellos los testigos sindicales;

5.- El artículo 8 del LAUDO ARBITRAL del 06 de noviembre de 2014, cierra el reglamento del debido proceso con...

"CONCLUIDA LA DILIGENCIA DE DESCARGOS LA EMPRESA TENDRÁ DIEZ (10) DÍAS HABLES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE PARA TOMAR LA DECISIÓN A QUE HAY LUGAR"<PDF 71/282, exp. Digital>.

6.- Decisión que jamás tomó UNIMETRO S.A.<lo confiesa la demandante en el cuadro de hechos y faltas, y en la demanda, para cada uno de los hechos>, se desconoce si se tomó en el término indicado, el sentido de la decisión, quienes la tomaron o que comité obrero patronal e integrados por cuales personas, si allí intervinieron trabajadores o miembros de SINTRAMASIVO, las

¹⁴ Comunicación de director de gestión humana, Néstor Raúl Trochez Ramirez, de febrero 24 de 2020... al trabajador JHON JAIRO ALZATE VALENCIA... le recuerda hechos de novedades del 11/02/2020 Una vez escuchado y ...las faltas son graves, la empresa ha tomado la decisión de terminar la relación laboral, previa autorización del Ministerio de trabajo y de la jurisdicción laboral por faltas del RIT art.38,lit.a) f), 43 num4.,45 num.3., art48, d)... arts.60 PORHIBICIONES A LOS TRABAJADORES y 62 num2.) num5),num.11)... le informa que puede interponer reposición ante el área de Gestión Humana dentro de los dos días siguientes... y/o apelación dentro de los tres(03) días ...ante el gerente general de la empresa y la posibilidad de acudir a la justicia laboral... <pdf, 83/101>

¹⁵ Comunicación de director de gestión humana, Néstor Raúl Trochez Ramirez, de marzo 13 de 2020... al trabajador JHON JAIRO ALZATE VALENCIA... le informa que METRO CALI S.A. como gestor del SISTM-MIO que el 04 de marzo de 2020 le cancela certificado de idoneidad <por portar armas blancas... machete el 21-02-2020 recuerda hechos de novedades del 11/02/2020 Una vez escuchado

pruebas, las faltas demostradas y la determinación de la empresa, su producción y notificación al trabajador;

7.- Al desconocerse la decisión, se desconoce si se respetó el debido proceso en la determinación, la valoración al dicho del trabajador y el peso probatorio de los informes o cargos, las pruebas que basaron la determinación y cuál es el sentido de la sanción y por qué, normas violadas, etc.

DEBIDO PROCESO INTERNO-ADMINISTRATIVO PARA ESTBLECER FALTAS DISCIPLINARIAS

Si bien en la doctrina se ha establecido al respecto, dos tesis: i) cuando el despido unilateral por el empleador es producto del ejercicio de su autonomía y libre determinación de elección de sus trabajadores o colaboradores, es libre de elegir hasta cuando los tiene en su nómina, sin perjuicio de un debido proceso para la toma de la decisión<como lo ha aleccionada la C-594 de 1997 y C-299 de 1998>, basado en cualquiera de las causales que invoque como reales, para lo cual se determina en ese libre albedrío, sin perjuicio, de asumir las consecuencias de orden jurídico y económico de su decisión frente a la ley y a lo justo de las causales, ese procedimiento previo no le es exigible sino en lo mínimo a los derechos constitucionales del trabajador despedido; ii) cuando el empleador se ha sometido por contrato de trabajo, por RIT, reglamento propio, acto unilateral del patrono o acuerdo bilateral contenido en convención colectiva, laudo arbitral o cualquier otra decisión en el concierto interno empresarial, para en todos los casos de despido como falta y sanción disciplinaria , o de despido o terminación unilateral por el empleador que pueda ejercer como determinación propia, éste se somete previamente a realizar internamente un procedimiento reglado -con respeto del debido proceso- para tomar por las instancias previamente establecidas de la empresa en la toma y comunicación de la determinación del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo; en autos se acredita hay establecido por *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO DESIGNADO PARA DIRIMIR EL CONFLICTO COLECTIVO EXISTENTE ENTRE LA EMPRESA DE TRANSPORTADORES DEL SISTEMA MASIVO S.A. UNIMETRO S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO 'SINTRAMASIVO', en LAUDO ARBITRAL del 06 de noviembre de 2014, con vigencia de 12 meses, contados a partir de la fecha en la cual quede en firme y ejecutoriado <Art.5.Vigencia,pdf 70/282>*, que en el artículo 8 estableció un PROCEDIMIENTO PARA DESCARGOS para que pueda ejercer válidamente UNIMETRO S.A. la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo, cuando es por falta disciplinaria determinada previamente, procedimiento disciplinario que debe estar en todas sus etapas, desarrollo, convocatoria, previa formulación de cargos, a descargos del trabajador implicado presuntamente, con la asistente de la comisión de reclamos o dos directivos, toma de decisión por un comité reglado, la decisión debidamente motivada y clara en faltas, sanciones y toma de la decisión, con el respeto de la doble instancia o posibilidad de apelación del trabajador investigado, esto es,

sometido al debido proceso, para que la decisión de unilateral de UNIMETRO S.A. sea válida y eficaz, todo lo cual es base y materia de debate probatorio en el proceso -para el caso de autos- de permiso para despedir ante el juez, para que éste levante el fuero sindical de directivo. A este debido proceso es que se refiere al declarar exequible el art. 115,CST., la sentencia C-593 DE 2014, para aleccionar:

CST. ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.
<Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el {empleador} debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Para lo cual argumenta la guardian de la Constitución,

“ Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.” Y más adelante argumenta,

“en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”¹⁶.

En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”¹⁷.

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”¹⁸.

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*

¹⁶ Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ Sentencia T-433 de 1998.

solucionar los conflictos de los implicados"¹⁹. 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*"²⁰. <Sentencia 593 de 2014>.

Ese debido proceso es previo a la causación de los hechos que puedan dar lugar al despido unilateral, comprendiendo desde la consagración de las faltas objeto de sanción, las pruebas, las etapas del procedimiento desde recepción de la noticia de imputación al trabajador en cuestión, la formulación de cargos, la convocatoria a descargos, las personas encargadas de la diligencia de descargos y asistentes como observadores por parte del trabajador acusable, de los miembros de la comisión de reclamos o de dos directivos causación, el desarrollo de la diligencia de descargos con respeto de los derechos fundamentales del trabajador investigado, el derecho a cuestionar las pruebas de acusación, a pedir pruebas de defensa o exculpación, término para practicar pruebas..., el término en días para que el empleador tome la decisión motivada, los miembros del comité patronal u obrero patronal que deben deliberar -porque no es una decisión unipersonal de una oficina, jefatura o dependencia de la empresa-, decisión debidamente argumentada sopesando las

¹⁹ Sentencia T-944 de 2000.

²⁰ *Ibíd.* Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

pruebas de acusación y de defensa, basamento legal y debida motivación, citando los hechos, las causas probadas y las disposiciones de orden jurídico particular o general que le den molde jurídico, con una decisión clara y precisa, los medios de conformidad o de impugnación -reposición o apelación-, las instancias que los resuelven, el término en que debe ser tomada y comunicada debidamente al trabajador con entrega copia de la misma al trabajador y demás actas y constancias en garantía del debido proceso.

En autos, en los primeros hechos de la demanda, se señalan unos hechos y presuntas causas, que UNIMETRO S.A. pretende utilizar y anuncia que, aunque adelantada el procedimiento disciplinario, pero afirma expresamente sin tomar decisión, decisión inexistente; ya en la reforma de la demanda, aduce nuevos hechos y otros motivos para despedir, inventándose un procedimiento de conformidad con instancias, términos y recursos ad hoc, para que el trabajador pudiera impugnar la decisión -como se ve en Anexo de pruebas de la reforma de la demanda, pdf de 101 páginas-, pues, en algunas de esas comunicaciones de decisión sancionatoria fija 5 días de apelación, en otras 3 días, para apelar ante el Gerente General de la empresa, o de dos o tres días para ir en reposición ante el área de Recursos Humanos o gestión humano, siendo que quien le notifica la decisión de sanción es el jefe de esa área, lo que abiertamente, demuestra una improvisación y juego con la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajador demandado, que no da cabida para hablar que en los hechos y causales que en reforma de demanda UNIMETRO S.A. en autos, se hubiese respetado un debido proceso y procedimiento total y global previamente establecido por el empleador o concertado con SINTRAMASIVO.

8.- Al desconocerse la decisión, tampoco se sabe si al trabajador se le respetó la doble instancia, como parte del debido proceso, pues, la C- 594 de 1997, acogiendo línea jurisprudencial de la SL-CSJ<Sent. Oct-25-1994,rad.6847, M.P. Francisco Escobar Enríquez; al decir que '*... el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo...*'<C- 594 de 1997,M.P. Alejandro Martínez Caballero> para el caso de autos indicando las enmarcadas en el art. 7,Decreto 2351 de 1965 que modifica el art. 62,CST., o las del RIT de la empresa <que en autos no se acredita debidamente>, y en su momento las del contrato de trabajo o en otro acto unilateral empresarial o bilateral de las partes.

En 1998 en ponencia del magistrado Carlos Gaviria Diaz, reiteró la posición y la amplió a garantías a favor del<los> trabajador<es> , hasta el punto de consagrar a su favor "... la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador , antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo... Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido". Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria,

violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores...<C-299 de 1998>. Y en la T-546 del 15 de mayo de 2000, entendió la Sala Octava de Revisión que ese requisito se refiere no solo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la referida sentencia, sino a todas las causales de terminación con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos de trabajo y que, de conformidad con el artículo 55, CST., es aplicable a los contratos laborales” <T-546 del 15 de mayo de 2000 y consúltese CSJ-SL,sent.4078-2019/75088 de set.03 de 2019 y C-593 de 2014>.

Como tampoco se dio cumplimiento al debido proceso que exige la C-593 de 2014, la cual exige que previamente UNIMETRO S.A., ojalá concertadamente con SINTRAMASIVO, hubiese reglado completa y totalmente el procedimiento para despedir cuando se trata de una terminación del contrato de trabajo como sanción y procedimiento disciplinario en contra del trabajador JHON JAIRO ALZATE VALENCIA.

9.- Al desconocerse decisión por parte de UNIMETRO S.A. respecto de los hechos, causales y motivos que pretende invocar la empresa demandante, en su demanda original y después en su reforma, no es posible conocer las causales de terminación que va invocar y que debe demostrar en autos, en lo que concierne a la demanda, se reitera, que va a invocar en la carta de despido unilateral con justa causa; ni que en lo que atañe a la reforma de la demanda, se haya respetado el debido proceso.

10.- No conocer la decisión que hubiese podido tomar el comité <ni quienes lo conforman ni quien(es) iba(n) a conocer en la segunda, lo cual no debe ser secreto, debe ser público o de conocimiento público> pertinente de la empresa UNIMETRO S.A. y que no acredita en autos, no es prueba que obre en el proceso, en cada uno de los hechos o eventos de que se acusa al trabajador; impide determinar cuándo determinó la patronal o tuvo conocimiento de tales hechos;

11.- La ausencia de prueba de la decisión que tomó UNIMETRO, después de las respectivas diligencias de descargos al trabajador JHON JAIRO ALZATE VALENCIA, obliga a concluir que no se cumplió el debido proceso a que la empresa se obliga en el LAUDO ARBITRAL del 06 de noviembre de 2014, en el artículo 8..., referido a todos y cada uno de los hechos invocados originalmente en la demanda y posteriormente en la reforma de la misma.

12.- Lo que constituye, el no haber tomado ninguna decisión, que califique la falta y la sanción, en los hechos y presuntas causas que invoque la demandante en su libelo original ni estar

debidamente ceñido al procedimiento , con garantía de términos e instancias ante las cuales podía recurrir , bien en reposición o bien en apelación, respecto de hechos o causales objeto de reforma de demanda; lo que , respecto a los hechos y causales presuntamente establecidos en escenario administrativo o interno por las instancias de la UNIMETRO S.A., lo que no es oculto ni privado, podría llegar a interpretarse que la empresa desistió de toda sanción respecto de los hechos de la demanda y causales con que viene a pedir permiso para despedir, porque no se puede interpretar que el haber iniciado el presente proceso de levantamiento de fuero sindical, o el consiguiente permiso para despedir, que con el ejercicio de la presente acción está plasmando su determinación de despedir, porque se viola el debido proceso a nivel interno y administrativo a que se obliga la empresa en el LAUDO ARBITRAL del 06 de noviembre de 2014 <art.8, exp. digital>, y del cual el trabajador en vía administrativa e interna no fue notificado, ni se le garantiza la doble instancia.

A igual conclusión se llega, respecto al no cumplimiento del previo y reglado procedimiento y de la segunda instancia, respecto, al grupo de hechos y causales en los que presuntamente quiere sustentar en la reforma de la demanda, el levantamiento de fuero sindical del trabajador acusado.

Sin anotar que el estado de salud mental del trabajador demandado, desconocido totalmente por la demandada, quien le ha dado manejo como un problema laboral, pero sin considerar que es sujeto de especial protección, como lo señala la defensa:

CONDICIONES DE SALUD MENTAL en la cual se consigan que el trabajador se encuentra en tratamiento integral por presentar patología (¿HNS bilateral, trastorno de ansiedad?), diagnostico que se confirma con la Historia Clínica de la EPS Nueva EPS de fecha 5 de junio de 2019⁴², igualmente adjunta a esta contestación y en la cual se consigna lo siguiente: “DIAGNOSTICO F329 EPISODIO DEPRESIVO, NO ESPECIFICADO. “.... Adicionalmente refiere cuadro clínico de 5 meses de evolución consistente en tristeza, llanto fácil, ideas de muerte e ideas de suicidio previo (“quisiera coger un carro y chocarme”) niega estos pensamientos en el momento. Refiere en el último año ha atravesado condiciones laborales complicadas y precarias por lo cual lo relaciona con los síntomas” ,se le prescribe el siguiente medicamento: SERTRALINA 50mg TABLETA. <PDF 11 7282, H. 9 DE DEFENSA Y 10>

“10.- El trabajador fue atendido por el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle el día 26 de junio del 2019⁴³ por remisión efectuada por el médico tratante de su EPS, con diagnostico F321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO. Se mantiene la prescripción del medicamento SERTRALINA y se adiciona TRAZODONA CLORHIDRATO 50 mg. con orden de trabajar con las restricciones que se deriven de la evaluación de medicina laboral <exp.digital>.

Todo lo expuesto, ausencia de debido proceso en establecer hechos <mal manejo por parte de la empresa y no considerar el tema de salud y psiquiátrico>, causales, motivos, calificación de falta, determinación de la sanción y no respetar los derechos del trabajador, aunado a las deficiencias de pruebas documentales relativas a SINTRAMASIVO, que quiebran los fundamentos jurídicos y probatorios de la eventual calidad de aforado del demandado trabajador, junto con que ante ausencia de decisión culminante del proceso administrativo interno de la empresa, para estas

calendas estaría caducada la acción para levantar el fuero respecto de cada uno de los hechos y eventuales causales -que por cierto se desconocen- para despedir y el no respeto a un procedimiento previo para la impugnación dentro del procedimiento disciplinario respecto de los hechos o causales que pretende invocar UNIMETRO S.A. en la reforma de la demanda, no pudiéndose basar un proceso de permiso para despedir previo levantamiento del fuero sindical de directivo del demandado, en un procedimiento interno-administrativo al que se sometió por laudo arbitral -sin reglamentación completa, sin garantía de la doble instancia, y sin haber sido reglado previamente y dado a conocer a las partes, a los trabajadores y a SINTRAMASIVO-, y que no aplicó, improvisó y violó abiertamente la empresa demandante, con total falta de respeto por la dignidad y los derechos fundamentales del demandado-trabajador, por tal razón, hay lugar a revocar la decisión de la a-quo, para en su lugar absolver al trabajador, y, en consecuencia, negar el permiso para despedir.

Todos los alegatos y argumentos de las partes, directa o indirectamente, se hallan en texto y contexto de la presente sentencia contestados, ya que, no existiendo prueba nueva posterior a alegatos, no ha cambiado la situación procesal.

En cuanto a precedentes verticales de Altas Cortes y horizontales sobre las temáticas fácticas, probatorias, jurídicas, jurisprudenciales y doctrinales similares o aproximativas a lo en esta providencia tratado, pero que no se aplican, obedecen a casos y situaciones en contextos fácticos, normativos e interpretativos peculiares y singulares que no se avienen con las tesis y soluciones concretadas en el presente caso.

Debido a lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia y en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

REVOCAR, por las razones aquí expuestas, la apelada sentencia condenatoria **No. 220 del 19 de OCTUBRE DE 2020, para en su lugar** negar el permiso para despedir al trabajador **JHON JAIRO ALZATE VALENCIA**, de condiciones civiles conocidas en autos. **COSTAS de primera y segunda instancia** a cargo de UNIMETRO S.A. demandante. Las de la instancia tásense por la a-quo y en esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de dos millones de pesos para cada uno: el trabajador y de SINTRAMASIVO. **LIQUIDENSE** <art.366,CGP- y **DEVUELSVASE** el expediente a su origen.

CONTRA esta sentencia no procede ningún recurso.

NOTIFÍQUESE por el medio más expedito, en tiempos de pandemia, vía TIC's, enviando vía e-mail a las partes este proveído conforme a los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 806 del 04 de junio de 2020 y **ENVIESE** esta providencia para notificar a las partes a su e-mail y **COMPARTASE** por ssalbcali@cendoj.ramajudicial.co el vínculo con las partes e

intervinientes. Déjense las constancias de recibido y del iniciador recepción acuse de recibo <art.291,inc.6,CGP.>.

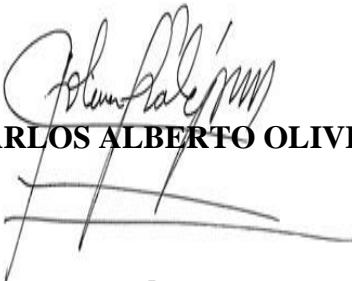
APROBADA EN SALA DE DECISION DEL 01-09-2021. NOTIFICADA EN LINK DE SENTENCIAS Y POR EDICTO -art.41, lit.d),CPTSS-.
OBEDEZCASE Y CÚMPLASE.

LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA


001-2019-00578



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

ACLARO VOTO

001-2019-00578



MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO

001-2019-00578