

TEMA: FUERO SINDICAL - conjunto de privilegios de protección que tienen unos trabajadores para que puedan cumplir con sus funciones de representación y aun por ser militantes fundadores o adherentes de una asociación sindical, siendo válida no solo contra el despido sino contra la desmejora en sus condiciones de trabajo o traslados del lugar de trabajo sin justa causa. / **DESPIDO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL** – el patrono debe iniciar una acción de levantamiento del fuero sindical para que el juez le permita despedirlo, proceso que es obligatorio aun cuando exista justa causa. / **PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL**- dos meses, contados a partir de 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.

HECHOS: se declaró probada la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, motivo por el que dispuso dar por terminado el proceso, e imponer condena en costas a la demandante. La parte actora recurrió la decisión adoptada, y sustentó su inconformidad con el entendimiento que se dio por la juez de primer grado, al considerar que debía estar la falta en forma explícita en el reglamento interno de trabajo, debido a que no puede contemplar todas las situaciones que pueden presentarse en el día a día. A continuación, hizo énfasis en la gravedad que representa mentir al empleador pues se pierde la confianza en el colaborador, lo cual explicó quedo demostrado con el video, donde se muestra que faltó a la verdad. De otro lado, en torno a la excepción de prescripción señaló que no tenía cabida.

TESIS: (...) la institución del fuero sindical, definido como un conjunto de privilegios de protección que tienen unos trabajadores para que puedan cumplir con sus funciones de representación y aun por ser militantes fundadores o adherentes de una asociación sindical, siendo válida no solo contra el despido sino contra la desmejora en sus condiciones de trabajo o traslados del lugar de trabajo sin justa causa, surgiendo la protección desde el momento en que se notifica al empleador de quienes por Ley tienen fuero sindical. (...) debe establecerse que el fuero sindical implica que para proceder a la terminación del contrato de trabajo o a la desvinculación, por hablar de la protección específica que corresponde al presente proceso, aun cuando exista justa causa, el empleador debe tramitar la autorización para despedir al aforado, por mediar justa causa para la terminación del contrato de trabajo. A esto se llega por el proceso especial de fuero sindical- permiso para despedir. En este sentido, será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por el patrono para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo. En dichas disposiciones, se señala que se presume la existencia del fuero sindical con la sola certificación de la inscripción en el registro sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción, por consiguiente, en esos casos, éste deberá interponer una demanda para obtener el permiso del juez, invocando una justa causa. (...) no solo basta con iniciar el trámite ante la justicia, sino que es necesario que se realice en forma oportuna, pues el artículo 118 A del CPTSS establece un término prescriptivo bastante corto, de dos meses, que respecto del empleador se cuenta a partir de 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. A partir de estos supuestos que logran extraerse de la prueba recaudada, es posible establecer que contrario a lo planteado por el recurrente, sí encuentra prosperidad la excepción de prescripción, debido a que el video que hoy se enuncia como elemento que permitió establecer la falta consistente en mentirle al empleador, si bien fue puesta en conocimiento con posterioridad a la citación inicial a descargos, también es claro que llegó a manos de la parte actora el día 7 de julio de 2022, es decir, en forma previa a la decisión de terminar el contrato de trabajo (...) lo que conlleva que al incoar la demanda de levantamiento de fuero sindical el 12 de mayo de 2023, deba tenerse por prescrita la acción, tal como lo entendió

la funcionaria judicial de primer grado. (...) tampoco podría servir como fundamento para levantar la protección foral y autorizar el despido del demandado, lo evidenciado al confrontar lo dicho en diligencia de descargos con el video que luego sería allegado por la empresa cliente a la demandada, bajo una presunta falta a la verdad, en la medida que esos elementos fueron esgrimidos para sustentar el despido que se dio en julio de 2022, y que luego fue declarado ineficaz por desconocer la protección foral bajo sentencia judicial que se encuentra ejecutoriada.

M.P. JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

FECHA: 24/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Especial de fuero sindical
DEMANDANTE	Servicios de Distribución, Almacenamiento y Logística S.A.S. (SEDIAL S.A.S.)
DEMANDADO	Cesar Octavio Echeverri Ortiz
SINDICATO	Asociación y Unión Sindical de Trabajadores del Transporte de Colombia (AUSTTC)
RADICADO	05 001 31 05 018 2023 00212 01
TEMA	Levantamiento de fuero - permiso para despedir
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandante en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó la sociedad demandante que se declarara que Cesar Octavio Echeverri no podía afiliarse al sindicato AUSTTC por ser de una industria diferente a la de la compañía para la cual trabaja, y, por tanto, no se requería autorización de despido por la invalidez del fuero sindical.

De manera subsidiaria, en caso que no se acogiera lo anterior, reclamó que se declarara que el trabajador demandado incurrió en las causales de despido previstas en los numerales 2.º y 6.º del literal A del artículo 62 del CST, además de las señaladas en la resolución de despido, y, en consecuencia, se autorizara su despido.

Hechos

Relató que Cesar Octavio Echeverri empezó a laborar a sus servicios mediante contrato celebrado el 25 de julio de 2013; que fue citado a descargos el 25 de junio de 2022 y se llevaron a cabo el 29 del mismo mes y año; que el 8 de julio de 2022 el comité jurídico y gerencial de la compañía decidió dar por terminado el contrato con justa causa el 12 de julio de 2022, pero el trabajador estuvo incapacitados hasta el día 15 de julio cuando se le comunica la finalización del vínculo, pero ese mismo día se notificó por el sindicato AUSTTC que el Sr. Cesar Octavio se había afiliado a dicha organización y era el presidente de la seccional Medellín.

Agregó que al no reconocer la existencia de fuero al considerarlo algo abusivo, procedió con el despido, debido a que el proceso disciplinario había comenzado casi un mes atrás de la afiliación al sindicato, pero, ello implicó que se iniciara un proceso especial de fuero sindical en aras de lograr el reintegro del trabajador demandado, pretensión que fue acogida en primera y segunda instancia.

Expuso que, con ocasión de la sentencia del Tribunal Superior de Medellín, se cumplió la orden de reintegro respecto del Sr. Echeverri, quien fue citado a descargos el 28 de marzo de 2023, momento en el cual se le corrió traslado de un video que se obtuvo con posterioridad a la actuación surtida en junio de 2022, donde se evidenciaba que lo dicho en su momento por el trabajador no era cierto.

Destacó que el 13 de abril de 2023 se realizó la diligencia de descargos, en la cual el demandado guardo silencio, a partir de lo cual, debido a las graves faltas que se verificaban en la imagen y la falta de confianza en el colaborador, toma la decisión de despedirlo; circunstancia que es comunicada los días 9 y 11 de mayo de 2023, y que motivaron la presentación de la demanda.

Señaló que la Asociación y Unión Sindical de Trabajadores del Transporte de Colombia (AUSTTC) es de la industria de transportes,

mientras que ella corresponde a una empresa logística, motivo por el cual no se podía dar la vinculación de sus trabajadores a la citada organización, al corresponder a gremios diferentes, máxime cuando Cesar Octavio Echeverri tiene como cargo el de operario de auto elevador, lo cual se constituye en la razón para haber interpuesto una demanda ordinaria laboral para que tal situación fuera declarada.

Contestación

El apoderado judicial del demandado y de la organización sindical Asociación y Unión Sindical de Trabajadores del Transporte de Colombia (AUSTTC) procedió a contestar la demanda en escritos separados, los cuales, por guardar identidad en su contenido, hacen viable recapitularlos en los siguientes términos:

Se presentó oposición en torno a la pretensión mediante la cual se buscaba que se concediera permiso para despedir, mientras que respecto de la imposibilidad de que el demandado pueda pertenecer a la organización sindical antes menciona, indicó que no es acorde a un proceso especial como el que se adelanta.

En cuanto a los hechos, aceptó el contrato celebrado y el cargo del demandado, la citación a descargos y su realización el 29 de junio de 2022, las incapacidades ordenadas en el mes de julio, la decisión de terminar el contrato del 8 de julio, la comunicación realizada por el sindicato en torno a la calidad de afiliado y presidente de la seccional Medellín, además del adelantamiento de proceso de fuero sindical para reintegro y las decisiones allí tomadas.

En torno a los demás supuestos se mencionó que no eran ciertos o no correspondían a verdaderos hechos, para finalmente proponer como excepciones de mérito que fueron rotuladas de la siguiente manera: causal inventada por quien ostenta la calidad de empleador, inexistencia de las justas causas para autorizar el despido, buena fe del demandado, mala fe de la demandante y prescripción.

Trámite procesal

Una vez presentada la demanda, fue admitida mediante auto del 15 de mayo de 2023, decisión que sería luego notificada tanto al demandado como a la organización sindical respecto de la cual deriva el fuero sindical.

Trabada en debida forma la *litis*, se instaló audiencia pública el 20 de septiembre de 2023, diligencia dentro de la cual se tuvo por contestada la demanda una vez subsanados los requisitos exigidos por el despacho, y se abordaron las etapas procesales previstas por el artículo 114 del CPTSS.

En dicha reunión se estableció la necesidad de sanear el proceso y excluir de la discusión la reclamación mediante la cual se buscaba la declaratoria de que Cesar Octavio Echeverri no podía afiliarse al sindicato AUSTTC por ser de una industria diferente a la de la compañía para la cual trabaja, en la medida que se evidenciaba una indebida acumulación de pretensiones. En consecuencia, dispuso continuar el trámite exclusivamente de cara a la pretensión subsidiaria.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el 9 de febrero de 2022, declaró probada la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, motivo por el que dispuso dar por terminado el proceso, e imponer condena en costas a la demandante.

Para adoptar tal decisión, destacó que como problema jurídico debía definir si se acreditaba la presencia de una justa causa para despedir, y si, en consecuencia, había lugar o no a levantar el fuero y autorizar el despido.

Para el efecto, luego de destacar los aspectos que evidenciaba como probados, destacó de un lado, que la excepción de prescripción estaba

llamada a prosperar, e igualmente advirtió que no encontraba acreditada la justeza de la falta esgrimida por la demandada.

Apelación

La parte actora recurrió la decisión adoptada, y sustentó su inconformidad con el entendimiento que se dio por la juez de primer grado, al considerar que debía estar la falta en forma explícita en el reglamento interno de trabajo, debido a que no puede contemplar todas las situaciones que pueden presentarse en el día a día, correspondiendo ésta a la razón por la cual el literal A del artículo 62 del CST identifica unas causales dentro de las cuales pueden adecuarse las faltas, lo cual ocurrió puntualmente, al citarse el 2.º y 6.º para motivar el despido. En consecuencia, explicó que tal postura llevaría a aceptar que, si no se dice que asesinar a un compañero es una falta, no lo sería, lo cual entiende ilógico.

A continuación, hizo énfasis en la gravedad que representa mentir al empleador pues se pierde la confianza en el colaborador, lo cual explicó quedó demostrado con el video, donde se muestra que faltó a la verdad.

De otro lado, en torno a la excepción de prescripción señaló que no tenía cabida, debido a que los 2 meses debían ser contados desde los descargos, cuando se ejerce el derecho de defensa y contradicción, correspondiendo a una nueva falta concerniente a mentir, la cual se entiende gravísima. En este orden de ideas, planteó que el 13 de abril de 2023 se llevó a cabo dicha actuación, por lo que se tenía hasta el 13 de junio del mismo año para presentar la demanda, lo cual se dio el 12 de mayo de 2023.

Destacó entonces que se trata de un nuevo proceso, donde se presentó una falta distinta a la inicialmente esbozada en julio de 2022, que había sido incumplir los procesos establecidos por la compañía, debido a que en este caso la falta es mentir en los descargos efectuados por la empresa.

CONSIDERACIONES

El derecho de asociación en sentido general y de asociación sindical en su alcance particular, encuentran una protección que deviene de la Constitución Política, específicamente en los artículos 37 a 39, estableciéndose en su sentido estricto como una garantía a favor principalmente de los trabajadores, quienes cuentan con un mecanismo para alcanzar unas mejores condiciones laborales, siendo este el motivo por el que se puede hablar que el colectivo puede incidir en la economía empresarial local o nacional, mediante la unión de un grupo de trabajadores.

Definida la existencia de un derecho de naturaleza constitucional, lo cierto es que su existencia puede considerarse como una amenaza para cierto grupo de empleadores, quienes consideran inviable negociar unas mejores condiciones laborales con sus trabajadores. De allí que se vislumbre la necesidad de brindar protección a esa libertad sindical, partiendo de la base que esta se debe entender en un sentido individual como el derecho de toda persona de constituir sindicatos o afiliarse o abstenerse de hacerlo a ellos, y en un sentido masivo, como la facultad de las organizaciones sindicales de reglamentarse y nombrar su personal y representantes.

Dentro de esos mecanismos de protección se encuentra la institución del fuero sindical, definido como un conjunto de privilegios de protección que tienen unos trabajadores para que puedan cumplir con sus funciones de representación y aun por ser militantes fundadores o adherentes de una asociación sindical, siendo válida no solo contra el despido sino contra la desmejora en sus condiciones de trabajo o traslados del lugar de trabajo sin justa causa, surgiendo la protección desde el momento en que se notifica al empleador de quienes por Ley tienen fuero sindical.

Tal y como se señaló anteriormente, el fuero sindical es un derecho que cobija a las directivas sindicales para evitar despidos injustificados, o

modificaciones arbitrarias de las condiciones laborales, de modo que se garantice la gestión de los intereses de los asociados.

El fuero sindical encuentra consagración dentro del artículo 39 de la Carta Política, cuando señala que «...se reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías para dar cumplimiento a su gestión». Por su parte y como desarrollo legal de esta protección, se encuentran los artículos 405 a 411 del CTS, que se van a encargar de establecer la definición de la figura, los trabajadores a los que ampara y demás reglas procesales que lo rigen.

Es así como el fuero sindical, según lo establece el artículo 406 C.S. del T., cobija a los fundadores de un sindicato; a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato; a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Para establecer el periodo en que opera la protección, se tiene que el de los fundadores corresponde desde el día de la constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que pueda exceder de seis (6) meses, siendo este mismo el punto final de la protección para los adherentes, a quienes les nace la cobertura desde que ingresan al sindicato. Por su parte para los miembros de junta directiva, subdirectivas, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos, la protección es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.

Finalmente debe establecerse que el fuero sindical implica que para proceder a la terminación del contrato de trabajo o a la desvinculación, por hablar de la protección específica que corresponde al presente proceso, aun cuando exista justa causa, el empleador debe tramitar la autorización para despedir al aforado, por mediar justa causa para la

terminación del contrato de trabajo. A esto se llega por el proceso especial de fuero sindical- permiso para despedir.

En este sentido, será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por el patrono para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo. En dichas disposiciones, se señala que se presume la existencia del fuero sindical con la sola certificación de la inscripción en el registro sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción, por consiguiente, en esos casos, éste deberá interponer una demanda para obtener el permiso del juez, invocando una justa causa.

Al detenernos en el análisis de la jurisprudencia sobre el proceso de autorización para despedir al trabajador oficial aforado, se ha precisado que el objetivo del asunto es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad.

Por ello surge necesario recordar que el artículo 410 del CST, establece como justas causas para el despido, 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

En este contexto, se entiende que el respeto al derecho de asociación sindical incluye la garantía del debido proceso cuando se busca despedir trabajadores cobijados por el fuero sindical, debido a que no solo basta con iniciar el trámite ante la justicia, sino que es necesario que se realice en forma oportuna, pues el artículo 118 A del CPTSS establece un término prescriptivo bastante corto, de dos meses, que respecto del empleador se cuenta a partir de 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.

Presentados los presupuestos normativos que rigen la figura que motiva el trámite especial, es del caso analizar los aspectos relevantes de naturaleza fáctica que sirven como base para la decisión a adoptar, no sin antes destacar que los puntos motivo de reparo que presenta el recurrente son dos: la prosperidad de la excepción de prescripción y la estimación de que la falta esgrimida no era de la entidad suficiente para avalar el despido.

Por razones de orden práctico, empezará la Sala por abordar el estudio del primero de los aspectos antes destacados.

A efectos de analizar el fenómeno prescriptivo, es necesario destacar lo que las pruebas permiten establecer en torno a las circunstancias que han rodeado el vínculo laboral entre las partes, desde el momento en que se configuró la falta inicialmente enrostrada al trabajador hasta el instante en que se presentó la acción que hoy se analiza, debido a que esta fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo, a lo que se suma la presencia de protección foral, pues, fue precisamente en virtud de ella que se dispuso su reintegro, conforme sentencia ejecutoriada emitida por esta misma corporación.

Como se ha indicado, bajo el análisis probatorio conforme los elementos que enuncia el artículo 61 del CPTSS, se destaca lo siguiente:

1. El demandado se vinculó con la parte actora laboralmente, a efectos de desempeñarse como operario de auto elevador, el 25 de julio de 2013.
2. El Sr. Cesar Echeverri fue citado a diligencia de descargos el día 25 de junio de 2022, al presuntamente presentar un incumplimiento a las normas de seguridad de la compañía y a las políticas establecidas por parte del cliente.
3. Se celebró diligencia de descargos el 29 de junio de 2022, donde el accionado negó haber participado en los hechos que lo

involucran, debido a que estaba al lado escamando, sin ver lo que estaba sucediendo.

4. Se informa al presentar la demanda que desde el día 8 de julio de 2022 estaba tomada la decisión de terminar el contrato del trabajador. Esta circunstancia que efectivamente aparece como acreditada con el documento que fue anexado a la contestación a la demanda que se hiciera ante el Juzgado 10.º Laboral del Circuito de Medellín, con radicado 05001-31-05-010-2022-00445-00. Este expediente se dispuso tener como prueba dentro del presente trámite y dentro de éste figura acta de reunión del comité jurídico donde se abordó el caso del Sr. Carlos Octavio Echeverri, y expresamente se indicó:

Dado que el día 07 de julio de 2022 nuestro cliente FEMSA nos traslada el video del día de los hechos se debe citar el siguiente día hábil (11/07/22) al señor Cesar Echeverri con la finalidad de que el 12/07/2022 se le traslade la prueba, escuchar su versión y ese mismo finalizar el contrato de trabajo, dado que las pruebas son contundentes y la falta es gravísima.

5. Efectivamente, al verificar los documentos que obran en la contestación a la demanda, aunque son un tanto ilegibles, si permiten establecer que el Sr. Cesar fue citado para ampliación de descargos el día 11 de julio de 2022, a efectos de llevarse a cabo el día siguiente, sin que pudieran realizarse por virtud de la incapacidad que fue ordenada respecto del accionado.
6. Posteriormente se emite Resolución n.º 249 del 15 de julio de 2022, mediante la cual se resuelve finalizar el vinculo laboral con el demandado. Allí expresamente se alude al hecho que el área jurídica obtuvo nuevo material probatorio que guarda estrecha relación con los hechos, lo que motivó nueva citación a diligencia de descargos para ampliar la información y trasladar la nueva prueba obtenida.

Además, el documento expresa:

Luego de llevar a cabo la diligencia de descargos, la compañía en aras de garantizar el debido proceso y de la buena fe, ejecuta acciones para

obtener pruebas más específicas de modo, tiempo y lugar de los hechos, los cuales dieron lugar a la apertura de proceso disciplinario, obteniendo prueba documental videográfica mediante la cual se puede identificar plenamente al señor CESAR OCTAVIO ECEHEVERRI ORTIZ, como el responsable de intervenir y obstruir el procedimiento de seguridad establecido bajo una política determinada por el cliente, de lo cual se puede evidenciar que, el trabajador engaño a la compañía a través de afirmaciones falsas, aludiendo en la diligencia de descargos que, no se encontraba en el lugar de los hechos, que en ningún momento vio al intruso, que desconocía totalmente la situación, y que en ningún momento realizó grabaciones de lo que estaba ocurriendo en ese momento dando a conocer que, no le era posible tomar videos o fotos que registraran la circunstancia dado a que, su celular se encontraba dañado, adicionalmente refiere que, nunca ha incumplido las normas del Reglamento Interno de Trabajo o las políticas de seguridad de la compañía. Por otra parte, el trabajador manifiesta que el llamado a los descargos es arbitrario e ilegal, dado a que él no se encontraba en los hechos.

Expuesto lo anterior, se puede evidenciar que, el trabajador actúa de mala fe con una maniobra tendiente a engañar a la compañía, afirmando que desconocía totalmente la situación y no estuvo, ni presenció lo ocurrido, dado que, mediante el video de grabaciones de cámara de seguridad instaladas en la operación, el día dieciocho (18) de junio de 2022, siendo las 7:33 pm, el señor CESAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ estuvo presente en el lugar de los hechos, intervino y realizó grabación del suceso, abandonando su puesto de trabajo por más de veinte (20) minutos, deteniendo intencionalmente la ejecución de sus labores, lo que comprueba que en la diligencia de descargos no suministró información verídica, sino por el contrario a ello busca inducir en engaño a la compañía.

7. Conforme comunicación de fecha 16 de julio de 2022, con fecha de recepción dos días después, se comunicó al Sr. Cesar Octavio la decisión de terminar su contrato de trabajo, al indicar que *«teniendo en cuenta los hechos expuestos, las excusas dadas en los descargos y las pruebas obtenidas y trasladadas al trabajador, la empresa no encuentra satisfactorias las explicaciones dadas en torno a los mismos, por lo cual sea decidido dar por finalizado el contrato suscrito con usted [...]»*
8. El trabajador promovió proceso especial de fuero sindical buscando su reintegro, y obtuvo decisión favorable a sus intereses en primera y segunda instancia. Particularmente la decisión de la Sala Cuarta de Decisión Laboral de este Tribunal fue proferida el 16 de marzo de 2023.
9. A partir de la decisión adoptada en primera y segunda instancia, conforme comunicación del 27 de marzo de 2023 se hizo saber al

demandado que desde esa fecha se vincularía como trabajador activo a la demandante, en el cargo de operario de autoelevador senior, con un salario equivalente al mínimo legal.

10. Al día siguiente de acatar la orden dada en sentencia, la parte actora procedió a citar a diligencia de descargos al trabajador que hace parte de este proceso, al verificarse en un video que había faltado a la verdad en la audiencia celebrada el 29 de junio de 2022.
11. Asimismo, se encuentra que conforme comunicación del 1.º de abril de 2023, se reprogramó diligencia de descargos para que tuviera lugar el 3 de abril de 2023 a las 9:00 a.m., y luego se hizo fijo para el día 13 del mismo mes y año.
12. Se llevó a cabo diligencia de descargos el 13 de abril de 2023, en la cual el Sr. Echeverri Ortiz decidió guardar silencio respecto de las preguntas que le fueron efectuadas.
13. Mediante Resolución n.º 208 del 9 de mayo de 2023, se decidió finalizar el vinculo laboral con el Sr. Echeverri Ortiz, bajo el argumento que al rendir descargos el 22 de junio de 2022, negó haber participado en unos hechos, lo cual es contrariado por un video del que se le corrió traslado.

Además, expresamente se indica que *«Expuesto lo anterior, se corrobora que, el señor ECHEVERRI ORTIZ abandona su puesto de trabajo por más del tiempo permitido, e interviene en los protocolos de seguridad de las instalaciones de nuestro cliente, tomando registros filmicos con su celular, ejecutando procesos que no corresponden al cargo ni a las funciones que desempeña para SEDIAL S.A.S. [...]»*

Y más adelante se señala:

La conducta de nuestro colaborador se subsume en la violación grave y gravísima del Reglamento Interno de Trabajo y de las funciones de su ficha de cargo, dado que, niega su participación en los hechos donde fue plenamente identificado y de los cuales se concluye que no cumplió

con la obligación de acatar las medidas, instrucciones, reglamentos y determinaciones que ordena la empresa respecto al cumplimiento estricto de las políticas de nuestro cliente, así como tampoco para la prevención de los riesgos, con el objetivo de proteger su salud e integridad física toda vez que, al ser participe en el intento de control de la situación por parte del personal de seguridad se pudo haber causado algún accidente y/ incidente de trabajo; Por último, omitió desarrollar su labor de acuerdo a las necesidades del trabajo, naturaleza de la labor contratada y el servicio que presta la empresa, incumpliendo con los objetivos y metas tanto individuales como de grupo establecidos por la compañía, causales que generaron reclamaciones por parte del cliente y colocaron en riesgo la relación comercial con este, afectando los intereses de SEDIAL S.A.S dado que se perjudicó la imagen de la compañía y la confiabilidad en los procesos ejecutados de acuerdo al objeto social que se desarrolla.

14. Finalmente, se emitió carta con destino al trabajador, donde se le informaba la decisión adoptada en la Resolución n.º 208 de 2023, la cual fue comunicada el 9 de mayo de 2023, pero dejando en suspenso la decisión, a la espera de lo que se decida en proceso para levantar fuero sindical.
15. En lo que se refiere a la prueba recaudada en audiencia, se tiene que el testigo Carlos Alonso Yepes dio cuenta de haber participado en las diligencias de descargos que se efectuaron respecto del actor en 2022 y 2023, indicando que se referían a los mismos hechos. Agregó que la actitud de la parte actora ha consistido en atacar el sindicato, despidiendo los trabajadores que se afilian a la organización, y que el video que fue allegado como prueba en el proceso, fue recibido por la empresa desde el 7 de julio de 2022.

A partir de estos supuestos que logran extraerse de la prueba recaudada, es posible establecer que contrario a lo planteado por el recurrente, si encuentra prosperidad la excepción de prescripción, debido a que el video que hoy se enuncia como elemento que permitió establecer la falta consistente en mentirle al empleador, si bien fue puesta en conocimiento con posterioridad a la citación inicial a descargos, también es claro que llegó a manos de la parte actora el día 7 de julio de 2022, es decir, en forma previa a la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Además, es claro que tal evidencia fue valorada durante el trámite que finalizó con el despido del Sr. Cesar Octavio, pues así lo deja ver la prueba documental antes referida, por tanto, el conocimiento de la presunta falta no se produjo luego de la finalización del contrato de trabajo como se plantea al sustentar la apelación, sino en forma previa.

A lo anterior, se suma el hecho que tal circunstancia, es decir, el haber mentido durante la diligencia de descargos, fue un elemento objeto de consideración para el momento en que fue despedido el actor, por tanto, no podía bajo esa misma consideración volver a ser esgrimirlo cuando apenas se daba cumplimiento a la sentencia dictada por esta Corporación donde se ordenaba el reintegro para sustentar una solicitud de levantamiento de la protección foral.

Sustentar la postura que esgrime la parte actora, sería tanto como permitir que el empleador pueda fundar un despido en la ocurrencia de una falta, donde en caso que esa causal no se considere como justa para finalizar la relación, se pueda acudir a otra derivada de los mismos hechos para sustentar la intención de terminar el vínculo, lo que si podría llegar a constituirse en un abuso del derecho.

De esta manera, para el caso concreto se encuentra que la presunta falta consistente en mentir fue conocida por el empleador, precisamente durante el proceso que se seguía en forma previa a decidir el despido, por tanto, el término prescriptivo comenzaba a contarse desde el 7 de julio de 2022, lo que conlleva que al incoar la demanda de levantamiento de fuero sindical el 12 de mayo de 2023, deba tenerse por prescrita la acción, tal como lo entendió la funcionaria judicial de primer grado.

En este punto, también advierte la Sala que comparte lo argumentado por la *a quo* cuando analiza el término de prescripción, en la medida que no es posible que la demandante sustente su demora para incoar la demanda tendiente a levantar la protección foral, en la existencia proceso judicial que debió promover el actor para ser reintegrado, cuando precisamente tal circunstancia se derivada del

desconocimiento de un derecho hacía el empleado y la organización sindical de la que hace parte.

Con todo, debe destacar este cuerpo colegiado que aun cuando se pasara por alto el tema de la prescripción, tampoco podría servir como fundamento para levantar la protección foral y autorizar el despido del demandado, lo evidenciado al confrontar lo dicho en diligencia de descargos con el video que luego sería allegado por la empresa cliente a la demandada, bajo una presunta falta a la verdad, en la medida que esos elementos fueron esgrimidos para sustentar el despido que se dio en julio de 2022, y que luego fue declarado ineficaz por desconocer la protección foral bajo sentencia judicial que se encuentra ejecutoriada.

En este orden de ideas y por los argumentos que acaban de ser expuestos, se confirmará la decisión objeto de apelación.

Asimismo, se impondrá condena en costas procesales a la parte demandante por no prosperar el recurso de apelación, en los términos del artículo 365 del CGP. En consecuencia, se fijan agencias en derecho en la suma de \$1.160.000, correspondiendo el 50% a la organización sindical y el restante 50% al Sr. Cesar Octavio Echeverri.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por la Juez Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el 9 de febrero de 2022, en el proceso especial de fuero sindical instaurado por la sociedad Servicios de Distribución, Almacenamiento y Logística S.A.S. (SEDIAL S.A.S.) contra Cesar Octavio Echeverri Ortiz, al cual se integró la Asociación y Unión Sindical de Trabajadores del Transporte de Colombia (AUSTTC), por ser de quien deriva el fuero sindical.

SEGUNDO: Costas como se dijo en la parte motiva de esta decisión.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. Se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ