



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS

Seis (6) de octubre de dos mil veinte (2020)

**PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
PERMISO PARA DESPEDIR promovido por CONSORCIO EXPRESS SAS
contra LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES. Rad. 11001 31 05 037 2019
00482 01.**

OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

En la fecha, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida por el juzgado treinta y siete (37) laboral del circuito de Bogotá, el veinticinco (25) de agosto de 2020, la Sala de Decisión Laboral previa la deliberación correspondiente al proyecto sometido a su consideración por el Magistrado sustanciador, procede a dictar la siguiente

SENTENCIA

La sociedad **CONSORCIO EXPRESS SAS** a través de apoderado judicial, solicitó por el trámite del trámite del proceso especial de fuero sindical que se declare que el señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES** es trabajador de la demandante desde el 16 de marzo de 2013, que se declare que el demandado hace parte de la Junta Directiva de la organización sindical **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE CONSORCIO EXPRESS S.A.S. "ASOEXPRESS"**, en calidad de Quinto (5) Suplente de la Junta Directiva Nacional y, como consecuencia de ello, goza actualmente de la garantía de fuero sindical. Así mismo, peticona se declare que el señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES**, incurrió en faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme lo previsto en el numeral 1 del artículo 58 y numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo establecido en los literales k) y m) del artículo 38, numerales 1, 10, 15, 17 y 47 del artículo 43, literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía y en el literal e) de la cláusula séptima, literales a) y l) de la cláusula novena del contrato de trabajo, el Manual de Operaciones y el Manual de funciones FR-GH-34 del cargo Operador de Bus Padrón Dual; Que como consecuencia de lo anterior, se ordene el levantamiento de fuero sindical del demandado y se conceda el permiso para despedir con justa causa al señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES**.

Como sustento fáctico a sus pretensiones, en síntesis, indicó que el señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES** celebró contrato de trabajo a término indefinido

con la sociedad desde el 16 de marzo de 2013, desempeñando inicialmente el cargo de operador zonal, y de manera posterior como operador Bus Padrón Dual, así mismo señaló que los días 31 de enero, 01, 02 al 07, 09, 12 de febrero de 2013, 21 de julio de 2014, 07 de febrero de 2017, la sociedad le impartió capacitaciones al demandado, informó que el 29 de noviembre de 2019 la Organización Sindical “ASOEXPRESS” le comunicó que el señor LUIS FERNANDO CUERVO hacía parte de su asociación como quinto suplente de su Junta Directiva.

Por otro lado, manifiesta la sociedad actora que, el 28 de mayo de 2019 Trasmilenio S.A. le informó que con ocasión a los hechos ocurridos el 04 de mayo de 2019 canceló definitivamente la tarjeta de conducción No. 150541 asignada al demandado, razón por la cual el 05 de junio de 2019 informó la apertura de proceso disciplinario y lo citó a rendir descargos al accionado el día 07 de junio de 2019, siendo reprogramada su diligencia para las fechas 07 de junio de 2019, 11 de junio de 2019, 14 de junio de 2019, 18 de junio de 2019, llevándose a cabo el 02 de julio de 2019, con decisión de fecha 03 de julio de 2019 donde se resolvió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa al demandado. Finalmente manifestó que la tarjeta de operación correspondiente al señor Luis Fernando Cuervo se encuentra en estado inoperativa (fls.1 a 19).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En audiencia pública celebrada el veintiuno (21) de agosto de 2020, el demandado **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES** y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES “ASOEXPRESS”**, a través de apoderada judicial, contestaron la demanda y la reforma de la demanda, oponiéndose a las pretensiones invocadas argumentando que el demandado nunca ha incurrido en el incumplimiento de sus funciones, así mismo, informó que Consorcio Express no le dio traslado para ejercer el derecho a la defensa al accionado o aportar documentos a su favor, respecto de la decisión tomada por Trasmilenio de cancelar su tarjeta de operación, ni siquiera se presentó por parte de la empresa accionante recurso alguno frente a la misma, omitiéndose igualmente darse aplicación en el procedimiento estipulado en el Manual de Operaciones del componente troncal en su numeral 4.5.3., aseveró que el demandado se presentó a la diligencia de descargos solo, tras considerar que la empresa no validó los permisos pertinentes a los miembros de la asociación sindical aunque se realizó el trámite para ello.

Por otro lado, indicó que para manejar vehículos en vía se requiere acreditación en Trasmilenio, contrario sensu, para operar vehículos en los patios no se requiere dicha acreditación, y que la misma fue cancelada antes de terminar con su relación, finalmente aseveró que no se logró acreditar que se hubiese agredido o faltado al respecto a algún funcionario de Trasmilenio, ni se hubiere incumplido la orden de desfasé de 3 minutos en la operación del día. Propuso como excepciones previas las de «prescripción», y como de mérito «inexistencia de la causa para pedir» e «innominada o genérica».

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida en audiencia celebrada el veinticinco (25) de agosto de 2020, el juzgado treinta y siete (37) laboral del circuito de Bogotá, negó las

pretensiones invocadas por la empresa Consorcio Express SAS, en consecuencia absolvió de todas y cada una de las pretensiones invocadas al demandado LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, condenó en costas a la demandante y fijó como agencias en derecho la suma de un (1) SMMLV.

Para arribar a dicha conclusión, en síntesis, manifestó que, se encuentra acreditado dentro del plenario la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, y la condición de aforado del demandado.

Por otro lado, consideró que la empresa demandante tomó la decisión de dar por finalizado el contrato el día 3 de julio de 2019, con fundamento en las siguientes razones: (i) en los numerales 1° al 3° la empresa se concentró en señalar que no fue violado el debido proceso, ni el derecho de defensa del demandado, aspecto en el que anotó se encuentra de acuerdo, (ii) en 5 literales esbozaron las razones para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante: *“a). en virtud del contrato de trabajo suscrito se tiene la obligación de conocer el reglamento interno de trabajo, las normas y procedimientos para el ejercicio como operador en especial el Manual de Operaciones del Trasmilenio por lo que no resulta admisible que incurra en una conducta constitutiva de cancelación de la tarjeta de conducción, que se constituye como justa causa, por resultar ser vital para cumplir la labor para la cual fue contratado, b). el demandante es consciente en especial con la diligencia de descargos que no puede operar vehículos del sistema sin la credencial respectiva, constituyéndose un requisito indispensable para su labor pues el no contar con ella no podría manejar los vehículos, ni participar en la operación, c). de las respuestas brindadas en los descargos aceptó que sin la tarjeta de conducción expedida por Trasmilenio no puede ejecutar las labores para las cuales fue contratado, así mismo señaló ser consciente que en la cláusula novena del contrato de trabajo se calificó como falta grave la cancelación de la aludida tarjeta, acto materializado en virtud de los hecho ocurrido el 4 de mayo de 2019, al configurarse la causales desacato a la autoridad y agresión verbal y/o física, por lo tanto al no contar con la tarjeta se generó repercusiones en la prestación del servicio al no poder prestarlo, lo que a su vez generó retrocesos operativos y administrativos para la empresa actitud que calificó como irresponsable y negligente, d). admitió que sin la tarjeta de conducción al ser cancelada definitivamente no está habilitado para conducir móviles de la compañía, e). en consecuencia se demostró que los comportamientos adoptados generó graves perjuicios operativos frente a la prestación del servicio contratado con el ente gestor al no poder ejercer la labor para la cual fue contratado, defraudando la confianza depositada por la empresa al no tener una conducta ajustada a los intereses de la misma y al incumplir de manera negligente con las obligaciones que como trabajador debe de cumplir”*.

Conforme a lo anterior, el fallador consideró que desde la celebración del contrato de trabajo se estipuló como obligación del trabajador conocer el manual de operador y acatar en todo momento las instrucciones que le imparta el centro de control de la empresa, por lo que no resulta de excusa lo informado por el accionado, lo anterior máxime cuando la parte demandante acreditó las capacitaciones brindadas, que las mismas fueron evaluadas tanto en aspectos técnicos, como comportamentales, lo anterior también se confirma con los testimonios brindados, así mismo, señaló lo consignado en el artículo noveno literales A y L, en este punto, afirmó que resta verificar si dichas conductas fueron realizadas por el demandado, para lo cual se

evidencia que la carta de despido solo se mencionó en forma tímida los hechos que dieron lugar a la cancelación de su tarjeta de conducción, puesto que su argumentación solo reiteraron la imposibilidad de la operación por la falta del aludido documento y los problemas internos que genera el que no pueda operarse los buses por el demandado, sin embargo, lo anterior no puede escindirse de las razones a estudiar respecto de los motivos del despido, pues tanto las causales contempladas en el Literal A y L de la cláusula novena, proponen calificar la conducta específica del operador, por lo que consideró que se debió de enfocar en dicha situación, por lo que se debía de acreditar cual fue la causa plena del desacato alegado, recordó que la misiva dirigida por Trasmilenio el 27 de mayo de 2019, por medio de la cual se canceló la tarjeta de conducción, fue ratificada en la versión de los hechos ocurridos por la funcionaria de Trasmilenio, donde también se aportó documento donde no se inició investigación disciplinaria contra la funcionaria en razón a que se comprobó que el demandado realizó la siguiente expresión “*que le resbalaba lo que dijera Trasmilenio*” elemento que consideraron suficiente para acreditar la decisión adoptada, manifestación que fue ratificada por el demandado en su interrogatorio de parte, no obstante no la calificó como grosería sumado al hecho que cumplió con la orden de esperar para cargar los pasajeros.

Así mismo, indicó que para la fecha de los hechos el manual de operaciones aplicable resultó ser el suscrito en el mes de mayo de 2018, por suceder los hechos el 4 de mayo de 2019, del mismo se destacó lo consignado en el artículo séptimo, en el numeral 3.3., en donde se consignan las faltas normativas y se estipuló que para las faltas denominadas desacato a la autoridad se distingue dos situaciones, (i). Cuando no se cause afectación para la operación y seguridad del sistema, y (ii) cuando se presenta dicha conducta la misma no genera inoperatividad, se exige capacitación y actualización por dos veces y la tercera da lugar a suspensión por 5 días, sin embargo, no da lugar a cancelación de tarjeta, reiteró que la cancelación de la tarjeta está dispuesta a solicitud del concesionario; De conformidad con lo anterior aseveró que no se le fueron aplicadas al demandado las normas vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos, ni se hizo uso de las herramientas legales con que se contaba, por lo expuesto concluyó que se configuró una violación a su debido proceso y violación a sus derechos laborales, por lo que absolvió al demandado de todas y cada una de las pretensiones.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando se revoque la decisión tomada en primera instancia, indicado que la empresa garantizó dentro de todas sus posibilidades el derecho a la defensa y el debido proceso máxime cuando la terminación del contrato no puede tenerse como una sanción, por no existir documento legal, reglamentario o extra legal que así lo dé por establecido, adicional indica que, se debe tener en cuenta que como lo manifiesta el despacho en la cláusula novena del contrato de trabajo el literal L, se pactó por ambas partes la justa causa que conllevaba a la terminación del contrato, esto es, la cancelación de la tarjeta por parte de Trasmilenio, recalando el hecho que se pactó como justa causa, así mismo, se remitió al Manual de Operaciones que para el caso en concreto es el del año 2018, y reiterar lo manifestado en los alegatos de conclusión respecto a dicho Manual, resaltando que a pesar de que no se establece en el numeral 7.3.4 ni se establece en el numeral 7.5.2 el acápite de prácticas inseguras, el espíritu

del Manual Operaciones siempre ha sido orientar y regular la operación por parte de los concesionarios en virtud de que se presta un servicio público de transporte, señalando lo consignado en el numeral 7.5.2, dejando claro que lo que se impuso no fue una sanción disciplinaria, por no fungir Trasmilenio como empleador del demandado.

Así mismo, señaló que en el caso de autos, más allá de la tabla que se estipula un acápite de actuaciones inseguras donde al hacerse la comisión de una o varias de esas prácticas inseguras, a discreción de Trasmilenio, se suspenderá o revocará la tarjeta de conducción, en la manifestación dada en el interrogatorio de parte del demandado confesó que le resbalaba lo que pensará Trasmilenio, porque no era su empleador aun cuando sabía que debía acatar las instrucciones de manera general del ente gestor que regula el servicio público de transporte, de igual forma, indicó que si bien la tabla de la conducta cometida implica que por virtud del concesionario se cancelará su tarjeta de conducción, la misma norma establece que si Trasmilenio advierte que uno de los operadores incurre en unas prácticas inseguras debidamente tipificadas, tiene la facultad de suspender o revocar la tarjeta de conducción, no significa que deba de esperar la solicitud del concesionario de cancelar la tarjeta y en virtud de ello no hacer nada al respecto, insistió que se debe de analizar el Manual de manera conjunta, no individual, finalmente informó que no se desestimó que el demandado no haya agredido de manera verbal a una funcionaria del Trasmilenio, por cuanto dentro del acervo probatorio hay un informe que rinde la funcionaria quien en su obligación al verse agredida y el desacato realizado, realiza un informe a su empleador, hecho que se corroboró por el demandado, en este orden de ideas concluye que no incurre en vulneración a derechos de petición y debido proceso.

PROBLEMA JURÍDICO

Por no existir causal de nulidad que invalide lo actuado, así como estar reunidos los presupuestos procesales, corresponde a esta Colegiatura establecer si es procedente ordenar el levantamiento del Fuero Sindical del que goza el demandado LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, y a su turno conceder a la demandante CONSORCIO EXPRESS SAS la autorización para despedirlo.

CONSIDERACIONES

Previo a desatar el problema jurídico planteado, advierte la Sala que no fue objeto de reproche que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 16 de marzo de 2013 y que el demandante goza de la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en los artículos 405 y 406 del CST, hechos que se tendrán por ciertos y sobre el cual no se efectuará consideración adicional; por ende, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del CPT y de la SS, se procederá resolver el recurso de alzada en los siguientes términos.

A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que la parte actora funda su solicitud de levantamiento de la garantía de fuero sindical de LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, en el hecho de que el demandado incumplió con los deberes y obligaciones previstos en el numeral 1 del artículo 58 y numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo establecido en los literales k) y m) del artículo 38, numerales 1, 10, 15, 17 y

47 del artículo 43, literal d) del artículo 48 del reglamento interno de trabajo y en el literal e) de la cláusula séptima, literales a) y l) de la cláusula novena del contrato de trabajo, el manual de operaciones y el manual de funciones FR-GH-34 del cargo operador de bus padrón dual, lo que constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, decisión que a su turno fue comunicada el 3 de julio de 2019.

Conforme a lo anterior, y en atención al recurso de apelación, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso judicial que existe de antemano aquella valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por la demandante se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o reglamentos y si la misma fue cometida por el actor; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por la parte recurrente está plenamente incorporada en literal “1” de la cláusula novena del contrato de trabajo denominada justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, que a la letra consigna lo siguiente (fl.32):

“NOVENA.- Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65, y además las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias: b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a Juicio del empleador, por tres (3) veces dentro del mismo mes del calendario. c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono, d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, f) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez, g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores: h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor e caso fortuito, i) El no cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas durante la ejecución de sus funciones: j) El incumplimiento de los términos y disposiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo: K) El incumplimiento, contravención o desacato por parte del Operador de las instrucciones, requisitos, recomendaciones y obligaciones que establezca

Transmilenio. l) El retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de Instrucciones por parte del Operador; m) La imposición de una multa por pasarse un semáforo en rojo; n) La imposición de una (1) multa por conducción y/o accidentalidad durante la vigencia del contrato, sin importar las renovaciones que se hagan del mismo, es decir, las multas son acumulativas a través del tiempo; o) Portar la licencia de conducción y/o el pasado judicial vencidos y sin renovar; p) La inobservancia por parte del trabajador del mecanismo establecido al interior de la empresa para la refrendación de la licencia de conducción.” Resaltado fuera del texto original

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con *“El retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de Instrucciones por parte del Operador”* es una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su incorporación al contrato de trabajo suscrito y aceptado por las partes el 15 de marzo de 2013 (fls.29 a 33).

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el contrato de trabajo es catalogada como una falta grave y justa causa para dar por terminado el mismo, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el actor, a fin de resolver este interrogante, observa la Colegiatura que dentro del plenario se aporta misiva del 28 de mayo de 2019 dirigida al representante legal de la sociedad demandante (fls.257 y 258), mediante la cual Transmilenio S.A. le puso en conocimiento que el demandado *“Teniendo en cuenta lo anterior, y actuando en el marco del Manual de Operaciones, CAPITULO 7 numeral 4.3.4 PRACTICAS INSEGURAS – “Desacato a la Autoridad.” Y “Agresión Verbal y/o Física.” y que hace parte integral del Contrato de Concesión de CONSORCIO EXPRESS S.A., se establece una afectación grave a la prestación del servicio la seguridad operacional del Sistema, la entidad ha tomado la decisión de cancelar definitivamente la Tarjeta de Conducción No. 150541 asignada a nombre de LUIS FERNANDO CUERVO.”*, decisión que se fundó en el manual de operaciones del SITP.

Ahora bien, cabe señalar que al plenario no se aportó el reglamento interno de trabajo, por lo que no es dable inferir que existe la obligación del empleador de adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo, por lo que no es posible estimar que le era exigible realizar una verificación previa, distinta a la comprobación de la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado que hiciera Transmilenio como consecuencia de una falta o desacato de instrucciones por parte del operador, dentro de las que se hallaban el *“Desacato a la Autoridad.” y “Agresión Verbal y/o Física.”*

Lo expuesto, en consideración a que de antaño la Corte Suprema de Justicia ha señalado, que el despido no es una sanción, a menos que extralegalmente así se haya pactado, ello en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles. En este sentido, la

jurisprudencia explica que el *derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la CN, se ve vulnerado es cuando existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador*; así se enseña en la sentencia SL2457 del 27 de junio de 2018 (ver además, la SL670 de 14 de mar. 2008, SL10255 de 12 julio de 2017, SL 11 feb. 2015 rad. 45166, 15 feb.2011 rad. 39394, 5 Nov. 2014. rad. 45148 y 24 ago. 2016, rad. 52134).

En conclusión, se tiene que en efecto se configuró una justa causa contemplada en el contrato de trabajo como grave, la cual faculta al empleador dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, causal que vale decir, fue también aceptada por la parte demandada en su interrogatorio de parte (Audio 2019-482 Audiencia 2019-482 Parte 1.mp4, record 2:00:00 a 2:03:00), siendo lo único cuestionado por el demandado, que previamente no se le realizó un proceso para ejercer su defensa frente a la decisión de cancelación de la tarjeta de operaciones por Transmilenio, lo cual fue prohijado por el A quo; sin embargo, como ya quedó clarificado éste no era necesario, pues no se contempló tal procedimiento al menos en el contrato de trabajo aportado al plenario, pues como ya se explicó, la única forma que se vulnera el derecho de defensa en casos como el que nos ocupa, es que en efecto se haya pretermitido el procedimiento que se echa de menos en esta oportunidad.

Así las cosas, es claro que al interior de este juicio especial se demostró por la parte actora, que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra consagrada en el contrato de trabajo, al demostrarse la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado por Transmilenio; lo cual conlleva a que dichos actos constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y por ello es menester que se proceda a autorizar el despido del trabajador LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES y peticionado por la sociedad CONSORCIO EXPRESS SAS.

En consecuencia, se revocará la decisión de primer grado. Así se decidirá, sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron, las de primera instancia a cargo de la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

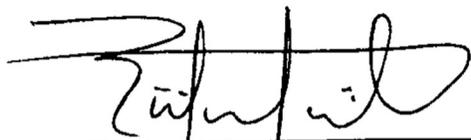
PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el juzgado treinta y siete (37) laboral del circuito de Bogotá el veinticinco (25) de agosto de 2020, para en su lugar **ORDENAR** el levantamiento del Fuero Sindical del señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES**, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: Consecuente con lo anterior, **CONCEDER** a la sociedad demandante **CONSORCIO EXPRESS SAS** la autorización para despedir al señor **LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES**, conforme la parte considerativa de la providencia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia, las de primera instancia a cargo de la parte demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS.


RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

Diego Roberto Montoya
DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.