



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Quinta de Decisión Laboral

**DAVID A. J CORREA STEER**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL** promovido por  
**SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A. – SOMOS K S.A.** en contra  
de **LUÍS ANTONIO SANABRIA LEÓN.**

**EXP. 11001 31 05 024 2019 00494 01.**

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veinte (2020).

En la fecha arriba señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN, HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 29 de octubre de 2020, por el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

Pretendió la entidad demandante, que se declarara que el señor Luís Antonio Sanabria León tiene fuero sindical; que este incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 n.º 1 y artículo 60 n.º 4 y 5 del Código Sustantivo del Trabajo; así como del artículo 43 n.º 1.º y 2.º; artículo 45 n.º 4.º y 5.º, y artículo 55 numerales 3.º y 4.º del Reglamento Interno de Trabajo. Todo lo anterior, en consonancia con el artículo 62, literal a) numerales 2.º y 6.º del Código Sustantivo del Trabajo. Consecuencialmente, que le sea levantado el fuero sindical al demandado; que se conceda el permiso para despedirlo con justa causa, por cuanto el demandado se encuentra aforado en su condición de Miembro de la Comisión de Reclamos de la “ASONALSOMOS SI”, y como fundador y presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sistemas Operativos Móviles S.A. – SOMOS K S.A. “SINTRASOMOSOK”, y se le condene en costas y agencias en derecho.

Para el efecto, manifestó que el demandado se encuentra vinculado laboralmente a ella; que el 1.º de diciembre de 2008 celebraron un contrato de trabajo por un término de tres (3) meses, que posteriormente cambió a la modalidad de contrato a término indefinido; que este desempeña el cargo de operador de bus articulado; que es Miembro de la Comisión de Reclamos de la Asociación Nacional de Trabajadores del Transporte Masivo “ASONALSOMOS SI”, y que también es afiliado, fundador y presidente del Sindicato de Trabajadores “SINTRASOMOSOK”.

Sobre los hechos que configuraron la justa causa de terminación del contrato, indicó que el demandado debía presentarse a laborar para cumplir sus funciones los días 27 y 28 de febrero, y 1,2,4,5,6,7 y 8 de marzo de 2019, pero no lo hizo, y no presentó una excusa válida que justificara su falta, ni tenía autorización por parte de su jefe inmediato para ausentarse estos días, y que su conducta representó una violación del artículo 62, literal a) numerales 2.° y 6.° del Código Sustantivo del Trabajo entre otras normas; que el día 22 de abril de 2019 el demandado fue notificado del “*Pliego de Cargos y Citación a Descargos*”, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.° de la parte resolutive del laudo arbitral de 17 de abril de 2017; que dicha diligencia se llevó a cabo el 30 de abril de 2019, y que en la misma, confesó haber faltado sin autorización de su jefe inmediato en las fechas referidas, y que lo hizo para ser oído de alguna manera, y para llamar la atención de todas las inconsistencias que se han presentado, todo esto, amparado en el artículo 37 de la Constitución Política; que el 6 de junio de 2019, la empresa notificó al demandado de la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, por cuanto de las probanzas allegadas al proceso disciplinario se logró determinar que el trabajador se ausentó de su lugar de trabajo sin justificación alguna, y sin autorización de su jefe inmediato; que el 13 de junio de 2019, el demandado interpuso recurso de apelación contra dicha decisión, y que el 19 de junio de 2019, la empresa notificó al demandado de la respuesta al recurso de apelación presentado.

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda se admitió el 29 de agosto de 2019, ordenándose su notificación y traslado al demandado y a la Organización Sindical – Asociación Nacional de Trabajadores del Transporte Masivo Si y Afines “ASONALSOMOS”, y a la Organización Sindical – Sindicato de

Trabajadores de la Empresa Sistemas Operativos Móviles S.A. SOMOS K S.A. “SINTRASOMOSK”, para que concurrieran a coadyuvar al demandado, de conformidad con lo indicado en el numeral 2.º del artículo 118B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (f.º 134).

**LUÍS ANTONIO SANABRIA LEÓN**, se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que él y otros compañeros iniciaron una huelga de hambre con el fin de ser oídos por la entidad demandante, el Ministerio del Trabajo y la opinión pública sobre los atropellos de los cuales estaban siendo objeto por el solo hecho de estar incapacitados para seguir conduciendo; que la acción para el levantamiento del fuero sindical se encuentra prescrita por cuanto los hechos tuvieron ocurrencia en los meses de marzo y febrero de 2019, y ya han transcurrido 11 meses desde aquel entonces; que el 27 de febrero de 2019, él y otros compañeros le avisaron al señor Enrique Wolf Marulanda sobre la cesación de actividades a partir de esa fecha, para llamar la atención del trato inhumano que estaban recibiendo, toda vez que hasta habían contraído enfermedades por las laborales desempeñadas debido a las largas jornadas de trabajo; que a él ya le había descontado de su salario los días en que duró la cesación de actividades; que en virtud del principio non bis in ídem, no puede ser sancionado dos veces por los mismos hechos, y que su enfermedad es profesional puesto que la adquirió durante su desempeño de la actividad de conductor de bus articulado por más de una década. Propuso la excepción de prescripción de la acción. (f.º 155 – 157).

### **III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá, en audiencia de fecha de 29 de octubre de 2020, declaró que la empresa SISTEMAS

OPERATIVOS MÓVILES, probó la existencia de una justa causa para despedir al demandado; accedió al levantamiento de fuero sindical; concedió permiso a la demandante para despedir al trabajador; declaró no probada la excepción de prescripción propuesta, y condenó en costas al demandado.

Consideró, que los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar si el demandado se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical; establecer si incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, y como consecuencia de ello, si se debía autorizar el levantamiento del fuero sindical para concederle el permiso a la demandante de despedir al trabajador, y esclarecer si operó la excepción de prescripción propuesta por el demandado.

Se refirió a lo establecido en el artículo 405 y en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, referentes al fuero sindical y a los trabajadores que están amparados por dicha garantía, para establecer que efectivamente el demandado se encuentra amparado por la protección foral, por cuanto la actora lo admitió en el hecho quinto de la demanda, y así se desprende de las certificaciones expedidas por el Ministerio del Trabajo en donde consta que el trabajador ocupa el cargo de Miembro de la Comisión de Reclamos de la Asociación Nacional de Trabajadores del Transporte Masivo Somos Si y Afines “ASONALSOMOS SÍ”, además de ser afiliado, fundador y presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa – Sistemas Operativos Móviles S.A., “SOMO K S.A. “SINTRASOMOSK”.

Respecto de la terminación unilateral del contrato de trabajo, esgrimió que debía determinarse si la actora cumplió con la carga de demostrar la existencia de la falta en la que incurrió el trabajador.

Al respecto, señaló que en la carta de terminación del contrato obrante en el expediente, de f.º 48 a 53, la demandante indicó tanto los hechos que fundamentaron su decisión como las normas violadas por el trabajador, y que el trabajador en la diligencia de descargos había admitido haber incurrido en la conducta que se le endilgaba, esto es, no haber asistido a trabajar los días 27 y 28 de febrero, y 1,2,4,5,6,7 y 8 de marzo de 2019, y expresó que su ausencia obedeció a la huelga organizada por los trabajadores. No obstante, el *a quo* consideró que de los testimonios practicados a la señora Diana Elizabeth Sierra Camargo, quien para la época de los hechos fungía como gerente corporativa de la empresa demandante; a Jorge Andrés Gutiérrez Arboleda, jefe directo del demandado, y a Tatiana Rodríguez López, era claro que el demandado no tenía autorización para asistir a dicha huelga.

Aunado a lo anterior, el *a quo* aseveró que la huelga a la que asistió el trabajador no cumplía con los lineamientos establecidos en los artículos 432 a 449 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que no se acreditó la existencia de algún conflicto entre la empresa y los trabajadores; que estos habían asistido a ella sin permiso, y que la razón que adujeron para su realización era la de apoyar al presidente del Sindicato, por lo que determinó que le asistía la razón a la demandante de que efectivamente había despedido al trabajador con justa causa, como quiera que este incurrió en una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumbían como trabajador conforme a lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, de lo dispuesto en el numeral 2.º y 6.º del literal a) del artículo 62i *ibídem*, y de los artículos 43 y 45 del Reglamento Interno de la Empresa. En consecuencia, accedió al levantamiento del fuero sindical del trabajador, y le concedió el permiso a la empresa demandada para despedirlo.

Frente a la excepción de prescripción alegada por el demandado, adujo que conforme a lo establecido en el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos meses, y que en el caso objeto de estudio, no había operado la prescripción teniendo en cuenta que la empresa decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo el 6 de junio de 2019, previo al agotamiento del proceso disciplinario iniciado al actor, y que la demanda fue interpuesta el 6 de agosto de la misma anualidad, esto es, dentro del término de dos meses que dispone la norma en mención.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte demandante, interpuso recurso de apelación para que fuera revocada la sentencia en su totalidad, con fundamento en que la empresa presentó la demanda fuera de los términos legales como quiera que ya habían transcurrido más de dos meses desde la ocurrencia de los hechos, y que si bien se estaba surtiendo un proceso administrativo la empresa debió interponer la demanda para levantar el fuero sindical.

De otra parte, indicó que no era cierto que el trabajador se haya ausentado 9 días de su lugar de trabajo, debido a que la huelga se realizó en sitios cercanos a ella.

#### **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo consagrado en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la sala tendrá como problema jurídico verificar si prescribió la acción para el levantamiento del fuero sindical promovido por la empresa demandante en contra del señor Luís Antonio Sanabria León, para

despedirlo bajo las justas causas contempladas en los numerales 2.º y 6.º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se encuentra acreditado dentro del plenario, que la empresa demandante Sistemas Operativos Móviles S.A., el día 6 de agosto de 2019, presentó demanda ante el juez laboral para obtener permiso de despedir al trabajador Luís Antonio Sanabria León, como consta en el acta individual de reparto (f.º 133); que el demandante tiene fuero sindical por cuanto es miembro de la Asociación Nacional de Trabajadores del Transporte Masivo SOMOS SÍ Y AFINES “ASONALSOMOS SÍ”, y presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sistemas Operativos Móviles S.A. – SOMOS K S.A. “SINTRASOMOSK”, (f.º 100 – 102), y que el día 6 de junio de 2019, la empresa le manifestó al demandado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de este por no haberse presentado a trabajar los días 27 y 28 de febrero, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de marzo de 2019 (f.º 48 – 50).

### **DE LA GARANTÍA DEL FUERO SINDICAL**

El artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: **i)** la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, y **ii)** las causales previstas en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden, el empleador que pretenda despedir a un trabajador con garantía foral deberá presentar demanda ante el juez ordinario laboral e indicar la justa causa de despido. No obstante, si

el juez no comprueba la existencia de la justa causa alegada, le será negado el permiso al empleador para despedir al trabajador.

### **DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.**

Como quiera que el apoderado de la parte demandante manifestó en la apelación que el trabajador no se había ausentado de su lugar de trabajo los días 27 y 28 de febrero, y 1,2,4,5,6,7,8 y 9 de marzo de 2019, puesto que la huelga se había realizado cerca a las instalaciones de la empresa, procede a la sala determinar si se encuentra probada la justa causa alegada por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, o si efectivamente este sí asistió al lugar de trabajo en los días mencionados.

En reiterada jurisprudencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sentado que le corresponde al trabajador demostrar el despido, y al empleador la justificación del mismo. En sentencia SL - 4547 de 2018, dicha corporación estableció al empleador le corresponde acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral. En la misma providencia, se expresó lo siguiente: *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”*

Así las cosas, en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo de fecha de 6 de junio de 2019, la demandante adujo que el trabajador no se había presentado a su lugar de trabajos los días 27 y 28 de febrero, y 1,2,4,5,6,7,8 y 9 de marzo de 2019, y que dicha

conducta representaba una violación de lo dispuesto en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo artículo 60, y numerales 2.º y 6.º, del literal a) del artículo 62 *ibídem*, así como del artículo 43 y 45 del Reglamento Interno de Trabajo (f.º 49 – 50)

Estima la sala, como el adujo el *a quo*, que la demandante logró acreditar las faltas atribuidas al trabajador mediante el acervo probatorio que aportó al proceso. En efecto, a f.º 35 se encuentra el documento titulado “*Relación de Pliego de Cargos y Traslado de pruebas*”; a f.º 39 – 41, obra el pliego de cargos y la citación a descargos, y de f. 42 a 46, reposa la diligencia de descargos practicada al demandante, en donde este admitió haber incurrido en la falta que se le endilga, esto es, haber faltado al cumplimiento de las jornadas laborales los días 27 y 28 de febrero, y 1,2,3,4,5,6,7,8 y 9 de marzo de 2019, por haber asistido a una huelga en ejercicio del derecho de protesta consagrado en el artículo 37 de la Constitución Política (f.º 45); la carta de terminación de contrato de trabajo (f.º 49 – 50); recurso de reposición interpuesto por el trabajador contra la decisión que le fue notificada el 6 de junio de 2019 (f.º 51 – 53), y la decisión emitida por la demandante respecto de este recurso (f.º 55). Al indagársele al trabajador sobre si tenía autorización para asistir a la misma, este se abstuvo de contestar, pues manifestó que se acogía al referido artículo 37. No obstante, de los testimonios practicados a la señora Diana Elizabeth Sierra Camargo, quien para la época de los hechos fungía como gerente corporativa de la empresa demandante; a Jorge Andrés Gutiérrez Arboleda, jefe directo del demandado, y a Tatiana Rodríguez López, se desprende que el trabajador no contaba con autorización o permiso alguno para asistir a la misma.

Así las cosas, no incurrió en error el fallador de primera instancia, al considerar que el demandado había incurrido en la violación de las normas indicadas por la empresa demandante en la

carta de terminación del contrato de trabajo, como quiera que se logró acreditar que el demandante no asistió a su lugar de trabajo los días mencionados con antelación, y que la huelga a la que afirmó haber asistido para justificar su actuar no contaba con autorización alguna debido a que los trabajadores no solicitaron el permiso requerido, y la única razón que esgrimieron para su realización fue la de apoyar al presidente del sindicato. Entonces, como se probó la existencia de la justa causa, si procede el levantamiento del fuero sindical que ostenta el trabajador y la concesión del permiso a la demanda para que sea despedido. Por lo que, en este punto habrá de **confirmarse** la sentencia apelada.

### **DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL.**

En el presente caso, el trabajador alegó la excepción de prescripción con fundamento en que los acontecimientos ocurrieron en febrero y marzo de 2019, y que la empresa tuvo conocimiento de ellos desde el mismo día en que inició la huelga, por lo que entre este momento y la admisión de la demanda habían transcurrido más de 5 meses, y a su notificación más de 11 meses. De otro parte, señaló que la extemporaneidad en la presentación de la demanda no puede obedecer a una investigación administrativa.

Al respecto, encuentra la sala que entre la fecha de ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, y la fecha de presentación de la demanda transcurrieron casi 5 meses. No obstante, debe advertirse que la decisión de la empresa estuvo precedida de la realización del proceso disciplinario dispuesto en el artículo 5.º de la parte resolutoria del laudo arbitral de fecha de 17 de abril de 2017 (f.º76), en el cual se dispuso lo siguiente:

*“Constitúyase un Comité Laboral Disciplinario integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos de la empresa que deberán ser elegidos por las partes”*

*Dicho Comité Laboral Disciplinario conocerá de todas las investigaciones disciplinarias que se adelanten en contra de los trabajadores sindicalizados y que conlleven sanciones por suspensión del trabajo o multas que se prevean por causas de retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y de los despidos por cualquiera de las causales establecidas en la Ley, Reglamento Interno de Trabajo, Contratos de Trabajo, laudos arbitrales y demás disposiciones que rijan en el momento.”*

De modo que, verificado el material probatorio allegado, se establece que aun cuando la empresa demandante tuvo conocimiento de los hechos el 27 de febrero de 2019, debía surtir el procedimiento especial de que trata el artículo citado con antelación, por lo que el 22 de abril de 2019, el mencionado proceso inició con la notificación de la Relación de Pliego de Cargos y Traslado de pruebas (f.º 35). Para el efecto, fue necesario que la empresa recaudara las pruebas consistentes en un registro fotográfico, videos de asistencia a la huelga, reportes de asistencias, evidencias de medios de comunicación del cese de actividades, entre otros.

Posteriormente, la empresa continuó con la citación a descargos el 22 de abril de 2019 (f.º 39), y con la práctica de esta diligencia (f.º 42), para así tomar la decisión de despedir unilateralmente al trabajador el día 6 de junio de 2019 (f.º 48 – 50), decisión esta, que fue objeto de recurso de apelación interpuesto en el término establecido para el efecto, esto es, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, conforme a lo establecido en el Laudo Arbitral (13 de junio de 2019), y resuelto por la empresa el 19 de junio de la misma anualidad (f.º 54 – 55).

Con base en lo anterior, los 2 meses de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se vencían el 19 de agosto, como quiera que en esa data la empresa resolvió el recurso de apelación interpuesto por el trabajador, confirmándose la decisión tomada el 6 de junio de 2019.

En consecuencia, observa la sala que la empresa interpuso la demanda de que trata el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo oportunamente, esto es, el día 6 de agosto de 2019. También, debe recordarse que en concordancia con lo establecido en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debe efectuarse una remisión al artículo 94 del Código General del Proceso, el cual dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción. En consecuencia, se **confirmará** la decisión sobre este punto.

No hay lugar a costas, por cuanto no aparecen comprobadas.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**,

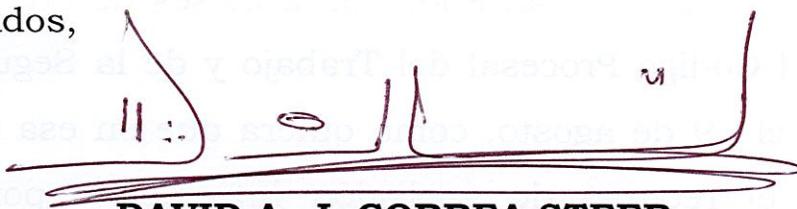
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día 29 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas en la alzada, ante su no causación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**

*Ángela Lucía Murillo Varón*  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**

*Hernán Mauricio Oliveros Motta*  
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
SALVAMENTO VOTO