



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**PROCESO:** *ESPECIAL DE FUERO SINDICAL*  
**DEMANDANTE:** *G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.*  
**DEMANDADO:** *JUAN ALEJANDRO MOSQUERA SOLIS*  
**RADICACIÓN:** *1100131050-35-2019-00627-01*  
**ASUNTO:** *APELACIÓN DEMANDANTE*  
**TEMA:** *PERMISO PARA DESPEDIR*

Bogotá D.C., veinticinco (25) de marzo del dos mil veintiuno (2021)

Se decide de plano la apelación interpuesta por la parte demandante contra la sentencia proferida el 14 de enero del 2021, por el Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá.

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** La empresa G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. instauró proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) en contra del señor Juan Alejandro Mosquera Solis con el fin de que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo el cual inició el 10 de febrero del 2009; que en la actualidad desempeña el cargo de supervisor; que el accionado es miembro de la junta directiva de la organización sindical ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES "ANASTRIVISEP"; que el demandado goza de fuero sindical; que el sr. Mosquera incurrió en faltas que dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa al incumplir gravemente los numerales 1° y 5° del artículo 58 y los numerales 2°, 4° y 6° del literal a) del art. 7° del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el art. 62 del CST. Como consecuencia, solicita se ordene el levantamiento del fuero sindical y se le conceda permiso para despedir a la parte pasiva, junto con el pago de costas y agencias en derecho. (fol. 1 y s.s.)

Como fundamentos facticos relevantes de sus pretensiones señaló que la parte pasiva celebró contrato a término indefinido con la empresa WACKENHUT DE COLOMBIA S.A. hoy G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. el 10 de febrero del 2009; que el último cargo desempeñado fue el de supervisor de seguridad móvil; que se encuentra afiliado a la organización sindical denominada ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROVADA Y SIMILARES "ANASTRIVISEP"; que mediante comunicación del 14 de mayo del 2019 la organización sindical le notificó el cambio parcial de su junta directiva informando que el señor Mosquera ostenta el cargo de secretario de la Junta Directiva; que entre sus funciones se encuentra la de acudir con prontitud y destreza al evento que le sea reportado por el radio operador.

Indicó que el día 7 de julio del 2019 según la programación asignada el accionado se encontraba en el horario de 14 horas a 22 horas en el cuadrante 15; que según la distribución locativa de la ciudad de Bogotá efectuada por el empleador el cuadrante 15 se encuentra delimitado desde la calle 134 hasta la calle 170 y desde la Autopista

Norte hasta los cerros orientales; que aproximadamente a las 21 horas es enviado por medio del Whatsapp corporativo al accionado los datos del "abonado BOG38C2-ADRIANA MERCEDES BONILLA MORALES" ubicado en la carrera 15 N° 140-62 casa 31 Barrio Cedritos; que le fue notificado que la usuaria ADRIANA MERCEDES BONILLA MORALES se encontraba en su domicilio y reportaba NOVEDAD DE INTRUSIÓN; que conforme al informe presentado el 6 de agosto del 2019 por Mauricio Batero radio operador de la Compañía "el supervisor recibe los datos a las 21:43 y manifiesta lo siguiente "esta ya la realice en mi turno rodando a la entrega de los elementos esta para el entrante por favor" se le insiste que por favor rueda hacia la unidad y vuelve a manifestar su negativa. Teniendo en cuenta la gravedad de lo reportado por el usuario despacha al SSM entrante al Sr. SSM HC-45 José Lozano que ingresaba turno a las 22:00; dicho supervisor recibe el mensaje a las 21:59 y reporta la llegada a la unidad siendo las 22:13".

Que el trabajador omitió dar cumplimiento a una orden impartida por su superior, pues no se trasladó al domicilio del cliente quien reportó una novedad; que con su omisión se generó un incumplimiento en los tiempos de respuesta y atención al cliente, generando con ello una reputación negativa a la imagen de la compañía, pues el cliente radicó derecho de petición ante los sucesos acaecidos el 7 de julio del 2019; que el 27 de julio del 2019 fue citado a diligencia de descargos; que el 1° de agosto del 2019 se adelantó la diligencia de descargos en compañía de dos miembros de la organización sindical; que la explicación que dio el señor Mosquera es que su Avantel se iba apagar; que la novedad del cliente le fue reportada al whatsapp razón por la cual el hecho de que el Avantel estuviera descargado no justifica la omisión en la atención de la unidad del cliente, incumpliendo con ello de manera grave sus obligaciones; que dentro de las funciones del cargo del señor Mosquera se encuentra la de atender la totalidad de las novedades y alarmas de la zona en que se encuentre, por lo que con su actuar incumplió con sus obligaciones laborales e incurrió en las conductas contempladas en la cláusula séptima a), b) g) y k) del contrato de trabajo; que incurrió en una justa causa para darle por terminado su contrato de trabajo al incumplir gravemente sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias.

**2. Admisión de la demanda.** Mediante auto del 25 de octubre del 2019 se admite la demanda y se ordena notificar a la organización sindical ANASTRIVISEP. (fol. 250 y s.s.)

**3. Contestación de la demanda.** Al contestar la demanda la parte demandada aceptó la existencia de la relación laboral, el extremo inicial, el cargo desempeñado y que goza de fuero sindical. Señaló que el actor no se negó a cumplir la orden de su superior, pero que informó que cuando llegara al lugar indicado ya estaría fuera de su horario labor y que además informó que su Avantel se estaba quedando sin batería, por lo que no contaría con los elementos para generar el reporte. Señaló que, por lo anterior, era más eficaz entregar el turno a su compañero y que fuera él quien revisara la novedad. Propuso como excepciones las de prescripción.

**4. Fallo de primera instancia.** Terminó la primera instancia con sentencia del 14 de enero del 2021, mediante la cual el fallador de primera instancia negó las pretensiones de la demanda.

Su decisión se basó en que consideró que la conducta endilgada al trabajador no se encuentra catalogada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, por lo que debe ser calificada por el Juez. Señala que no es posible determinar que el trabajador se encontrara dentro de su turno al momento de llegar al inmueble siniestrado, ni tampoco si su Avantel se encontraba en óptimas condiciones para atender la novedad.

Afirmó que el teléfono personal no debe ser usado para atender los posibles requerimientos laborales y que el empleador debía garantizar el correcto funcionamiento de los elementos que el trabajador requiera. Que la parte demandante aceptó que la asistencia del trabajador no habría evitado el hurto. Que no se encuentra probada la falta grave.

**5. Recurso de Apelación parte demandada.** Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación argumentando que contrario a lo afirmado por el Juez en el contrato de trabajo del señor Juan Alejandro Solís, se establecen como faltas graves para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causas las siguientes a) violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias b) la no asistencia puntual en trabajo a realizar su labor sin excusa suficiente a juicio el empleador lo cual se definirá en la forma establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, h) el abandono de sus obligaciones sin previa autorización de su superior a un por la primera vez y k) el incumplimiento por parte del empleador de las funciones obligaciones, prohibiciones, específicas asignadas por el empleador para el cargo de supervisor para a la firma del presente contrato o las que se le asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas, que hayan sido calificadas como graves.

Señala que además se estipularon como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo en del artículo 56, numeral 2) la violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la ley, en el contrato o en este reglamento, 18) el incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la empresa, 20) la violación por parte del empleado de una o cualquiera de sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, 24) la violación aún por la primera vez de las disposiciones de la empresa sobre seguridad y utilización de los elementos y 39) cualquier falta cometida contra la ley, reglamento de la Policía o de la empresa.

Que aparece constituido como falta grave la violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias, y es claro que una de las obligaciones contractuales que tiene el trabajador es acatar las instrucciones que le imparta su empleador o su representante.

Que tal y como lo manifestó el señor juez, en el devenir del proceso se demostró que al accionado se le dio una instrucción concreta como fue que se dirigiera de manera inmediata a la casa de la cliente Adriana Bonilla porque ella reportó una novedad, independientemente de si con anterioridad existió una alarma o con posterioridad existió una alarma, hubo un reporte de novedad, que fue informado por parte de la central al señor Juan Alejandro Mosquera Solís.

Que, al incumplir la obligación, que está establecida contractualmente y reglamentariamente, de acatar órdenes, instrucciones de representantes del empleador se configura una falta grave y con ello una justa causa para terminar el contrato de trabajo del señor Alejandro.

Afirma que no tiene vedado el juez de instancia calificar nuevamente las faltas cometidas por el trabajador, pues fue catalogada como grave tanto en el contrato de trabajo como en el reglamento interno de trabajo.

Que el señor Juan Alejandro Mosquera Solís informó que no le alcanzaba la batería para desplazarse a la unidad a la cual le fue ordenado desplazarse, sin embargo, bien

se pudo demostrar con todos los testimonios que de manera reiterativa informaron que si su Avantel tenía batería baja, existían varias opciones que el trabajador puede tomar y que los mismos conocen y que han sido informados hacia ellos, 1) es que apague su Avantel se dirija a la unidad, lo prenda e informe a la central de las novedades o de lo que ocurre. 2) que utilicé su teléfono personal en cuanto la premura.

Señala que difiere también en que no puede bajo ninguna circunstancia, el trabajador utilizar su teléfono personal, pues si se encuentra frente a una novedad como la informada en este caso y finalmente es necesario destacar que se demostró que el trabajador estaba aún cumpliendo su turno de trabajo, el trabajador tenía horario de las 14 a las 22 y el informe de la novedad fue a las 21:43 de la noche y es así como también el testigo Baquero informó que los trabajadores, los supervisores de seguridad móvil se encuentran cerca la unidad precisamente porque son designados a ciertos cuadrantes y que en esos desplazamientos no deberían tardar más de 3 a 7 minutos.

Así las cosas, no es causal de justificación que diga que se encontraba faltando 15 minutos de salir de su turno y el decida por su propia cuenta no asistir atender la novedad que le fue expresamente ordenada.

Que como lo indica la señora Mayra Maya, quién es gerente de relaciones laborales, o jefe jurídica del empleador, sí los trabajadores exceden el horario de su turno, por cuestiones que pueden ocurrir en casos de seguridad, pues se les pagan las horas extras, pero sin perjuicio de que es obligación del supervisor de seguridad móvil asistir y cumplir a revisar la novedad. Que esta obligación se impone desde el Manual de Funciones del contrato de trabajo e incluso en el reglamento interno de trabajo y si se configura como falta grave la no atención de estas novedades.

## **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico que centra la atención de la Sala consiste en establecer si hay razones legales para que el aparato judicial del estado autorice el levantamiento del fuero sindical y, en consecuencia, el despido del señor Juan Alejandro Mosquera Solís por parte de la empresa demandante.

### **Fuero Sindical - Permiso para despedir**

El fuero sindical es un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical, de tal suerte que, para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado, el empleador debe adelantar un proceso especial con miras a obtener el permiso, que debe estar basado en una justa causa. (Art. 405 CST).

De esta manera, se protege la estabilidad del aforado, pero también se permite al empleador la movilidad del trabajador cuando se configuren las causas legales previstas en el art. 410 del CST.

La acción de levantamiento de fuero sindical es entonces el mecanismo dado al empleador, para que, una vez producido el hecho previsto en la Ley como causal de despido de una persona protegida por el fuero sindical, pueda acudir al juez de trabajo y obtener la autorización judicial para ejecutar la medida.

Pues bien, el presente proceso tiene como finalidad determinar si se equivocó el a quo

al negar el permiso para despedir a un trabajador que goza de garantía de fuero sindical, señalando que no se logró probar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

### **Relación laboral y garantía foral**

No existe discusión en esta instancia, pues fue aceptado por el trabajador desde la contestación de la demanda, lo siguiente:

1) Que el señor Juan Alejandro Mosquera Solís ingresó a laborar para la empresa G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. desde el 10 de febrero del 2009 mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de supervisor, el cual actualmente se encuentra vigente, lo que se corrobora con el contrato de trabajo celebrado entre las partes visible a folio 57 y s.s.

2) Que el trabajador se afilió al sindicato ANASTRAVISEP y que goza de fuero sindical por hacer parte de la Junta Directiva del Sindicato ostentando el cargo de secretario, conforme se verifica en el Formato de modificación de la junta directiva de una organización sindical visible a folio 153 y s.s.

### **Hechos con los cuales se pretende el levantamiento del fuero sindical**

No se controvierte por las partes que el día 7 de julio del 2019 le fue notificado al trabajador estando dentro de su jornada laboral a las 11:43 p.m. que la usuaria Adriana Mercedes Bonilla Morales quien se encontraba dentro del cuadrante 15 asignado al accionado reportó la novedad que se encontraba en su domicilio y se estaba presentando una "intrusión"; requerimiento que no acató el trabajador señalando que ya había asistido previamente a ese domicilio y que su Avantel se estaba quedando sin batería, por lo que solicitó le dejaran la novedad al compañero que le iba a recibir el turno, lo cual es aceptado por el trabajador al absolver su interrogatorio de parte y en la diligencia de descargos.

### **Justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo**

El artículo 410 del CST, prevé dentro las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibídem para dar por terminado el contrato.

El numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, contempla como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: **«Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos».**

Dicho numeral conforme lo ha explicado nuestra CSJ, entre otras, en la sentencia SL 2309-2020 consagra dos situaciones diferentes que son justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera, corresponde a cualquier violación grave

de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, la segunda, concerniente a **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos.** La diferencia entre ellas radica en que, en la primera, el concepto de gravedad debe ser calificado por el que aplique la norma, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, la cual no puede el Juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a calificar, pues no importa si con la falta se produjo un daño o beneficio para la entidad patronal sino simplemente si se cometió o no.

Al revisar el contrato de trabajo que celebraron las partes a folio 57 y s.s. se evidencia que en la cláusula séptima se estableció como falta grave:

*"a) La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.*

*b) La no asistencia puntual al trabajo o a realizar su labor, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, lo cual se definirá en el Reglamento Interno de Trabajo.*

*(...)*

*g) La negligencia en que incurra en su trabajo y por virtud de la cual se ponga en peligro la vida de sus compañeros, la seguridad del establecimiento, de sus máquinas, materias primas, productos en proceso o terminados o las ventas.*

*(...)*

*k) El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas asignadas por el EMPLEADOR para el cargo de SUPERVISOR a la firma del presente contrato o las que se le asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en pactos, reglamentos o en el presente contrato."*

En la cláusula segunda del contrato de trabajo se establecieron como obligaciones especiales del trabajador para el cabal desempeño del cargo de SUPERVISOR las siguientes:

*"1. A prestar los servicios personales objeto de este contrato, de manera exclusiva al EMPLEADOR.*

*2. A desempeñar todas las funciones propias del cargo mencionado, así como aquellas anexas, y complementarias de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes.*

*(...)*

*6. las específicas asignadas por el EMPLEADOR y las cuales consten en escrito separado que forma parte integrante del presente contrato.*

*PARAGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR declara tener los conocimientos, preparación técnica y capacidades necesarias para el eficaz desempeño de las obligaciones que contrae por el presente contrato, incluyendo aquellos conocimientos, preparación técnica y capacidades incluidas en la hoja de vida entregada por el TRABAJADOR al EMPLEADOR de manera previa a la celebración del presente contrato y que se anexa como parte integral del mismo y que cumplirá sus obligaciones con la debida eficiencia de acuerdo con las técnicas y prácticas*

*profesionales.*

*PARAGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento de las obligaciones contenidas en las disposiciones legales y en las mencionadas en este contrato o en disposiciones internas o de carácter corporativo, reglamentos, manuales, circulares, memorandos, procedimientos, medios electrónicos, instrucciones escritas y/o verbales se considerarán como falta grave y por tanto meritoria de la terminación del contrato de trabajo por justa causa..."*

En el reglamento interno de trabajo en el art. 56 se establecieron como faltas graves las siguientes:

*"1. Cualquier incumplimiento en la jornada de trabajo, a su inicio o a su terminación, sin excusa suficiente aún por la primera vez.*

*2. La violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, en el contrato o en este reglamento."*

Y se establecieron como obligaciones del trabajador en su artículo 45:

*"(...)*

*c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.*

*d. guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*

*e. Ejecutar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*

*h. recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general."*

Conforme lo anterior, considera la Sala que acertó el fallador de primera instancia al señalar que la conducta endilgada al trabajador no se encuentra tipificada como falta grave por las partes, por lo que el Juez del trabajo debe entrar a determinar la gravedad de la falta. En este punto es necesario precisar que no puede aceptarse que las partes cataloguen como falta grave el incumplimiento de cualquier obligación contractual o reglamentaria, pues las faltas graves no pueden estipularse de manera genérica sino específica, de tal manera que los contratantes tengan claro cuales infracciones cuentan con dicho calificativo.

Ahora, en lo que se equivocó el fallador de primera instancia fue en señalar que la conducta enrostrada al trabajador no constituía una violación grave de las obligaciones especiales del trabajador, pues al revisar las pruebas allegadas al expediente encuentra la Sala lo siguiente:

En el manual para los supervisores PR-SO.01 en el cual se definen las actividades y lineamientos que deben realizar los supervisores de seguridad móvil al momento de llevar a cabo una revista a los puestos de vigilancia o eventos de alarma, se encuentra lo siguiente:

5.1. reportar la llegada al sitio del evento de alarma donde el operador de medios tecnológicos del SOC se reporta evento, realizando la verificación del sitio	Procedimiento comunicación línea Avantel
5.3. Realiza la verificación de sitio encontrado cliente dentro de las instalaciones donde el operador de medios tecnológicos del SOC reportó evento de alarma	Comunicación vía Avantel / <b>celular</b>

De lo anterior, lo primero que llama la atención de la Sala, es que contrario a lo afirmado por el fallador de primera instancia, los trabajadores no tienen prohibido usar el teléfono personal, por el contrario como se observa en el Manual para los supervisores la comunicación puede darse a través del avantel o del celular, y es que tal y como lo refieren de manera unánime los testigos traídos al proceso, señores Angel Mauricio Baquero Ramírez (operador de medios tecnológicos G4S), Alvaro Alberto Pérez Baquero (Gerente Nacional de Monitoreo y respuesta de motorizados de G4S) y Mayra Paola Maya (Directora Regional de gestión Humana de G4S) al informarse al supervisor una novedad o alarma, el trabajador debe acudir de manera inmediata a la unidad referenciada y en caso de tener problemas con su avantel puede comunicarse a través de su celular personal.

Adicionalmente, se allegó el instructivo para los supervisores, cuyo objetivo es describir detalladamente como será el desarrollo de las actividades realizadas por los supervisores de seguridad móvil al momento de realizar una revista a puesto de vigilancia o eventos de alarma, estableciéndose de manera puntual que el trabajador al inicio de su turno de trabajo debe revisar su equipo smartphone, su Avantel Motorola Titanium y su Avantel i365. Adicionalmente, frente a la inspección a eventos de alarma se señala lo siguiente:

*"5.1. Supervisor de seguridad móvil a su llegada revisará y hará recorrido o desplazamiento (acudir con prontitud y destreza al evento, es vital para evitar actos delictivos) buscando siempre la ruta más corta para llegar en el menor tiempo posible informando arribó al lugar y de inmediato solicitar la información de las zona (s) que genera (n) la respuesta..."*

Lo anterior corrobora lo manifestado por los testigos, quedando claro que entre las obligaciones del trabajador se encontraba asistir a las instalaciones de los clientes que reportaran un evento de alarma. En el presente caso, se encuentra probado que al señor Mosquera Solis se le notificó dentro de su jornada laboral que debía asistir a la casa de la señora Bonilla a verificar un evento, lo cual no hizo el trabajador bajo el argumento que su turno estaba próximo a terminar y que su Avantel no tenía la carga suficiente.

Pues bien, como ya se señaló conforme al instructivo dado a los supervisores se encuentra que lo primero que deben verificar al recibir su turno es el funcionamiento de su Avantel, es decir, que era obligación del accionado verificar que se encontraba debidamente cargado y que estaba funcionando correctamente. Adicionalmente, dentro del plenario no se encuentra ninguna prueba que permita establecer que el trabajador hubiera informado a la empresa demandante que estaba teniendo problemas con el Avantel o que la carga del teléfono no alcanzaba para adelantar las jornadas laborales, es más los testigos refieren que en caso de necesitar cargar el avantel durante la jornada laboral cuentan con puntos para hacerlo.

Ahora, es claro que al recibir una notificación dentro de su jornada laboral debía el

acudir a verificar el evento, pues precisamente esa es una de las funciones para las cuales fue contratado, sin que para la Sala exista ninguna justificación válida para la negativa, pues es claro que los trabajadores no pueden rehusarse a cumplir con sus obligaciones señalando que su Avantel no tenía carga, cuando era su obligación mantenerlo en óptimas condiciones para el desarrollo de su jornada laboral; menos resulta atendible que ante la notificación de un robo se manifieste que el turno está próximo a vencer poniendo en peligro la seguridad de las personas y de las cosas, cuando de lo precedentemente expuesto quedó claro que deben atender todos los requerimientos que reciban.

Tampoco se prueba que el operador le haya autorizado al señor Mosquera que no asistiera a la unidad de la señora Bonilla, como lo dice el trabajador, pues es el mismo operador quien al rendir su declaración manifiesta que le insitió al trabajador para que acudiera y que éste se rehúso.

Por tanto, considera la Sala que la conducta endilgada al trabajador al negarse a cumplir con la orden de atender el requerimiento presentado por la señora Bonilla, si consituye una falta grave para dar por terminado su contrato de trabajo.

### **Excepción de prescripción**

De conformidad con el art. 118A del CPT y de la SS adicionado por el art. 49 de la Ley 712 del 2001 las acciones que emanen del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. 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 según el caso.

Teniendo en cuenta que no se allegó ninguna convención colectiva y que en el reglamento interno de trabajo no se estipuló un procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo de sus trabajadores, se entiende que el término prescriptivo de 2 meses comienza a contabilizarse desde la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa.

Al revisar las pruebas allegadas encontramos que el señor Angel Mauricio Baquero Ramírez (radioperador) puso en conocimiento de la empresa demandante el **10 de julio del 2019** los hechos que se invocan como justa causa, es decir, que el empleador tenía hasta el 10 de septiembre del 2019 para instaurar la acción de fuero sindical, lo cual hizo el **6 de septiembre del 2019**, conforme se observa en el acta individual de reparto, visible a folio 249.

Adicionalmente, se observa que de conformidad con el art. 94 del CGP el auto admisorio de la demanda le fue notificada al trabajador mediante curador ad litem dentro del año siguiente, por lo que se debe declarar no probada la excepción de prescripción y en consecuencia, se ordenará el levantamiento del fuero sindical.

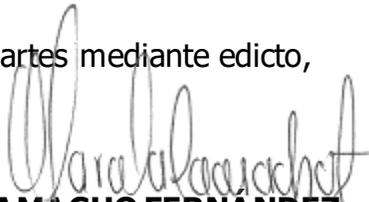
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 14 de enero del 2021, por el Juzgado 35 Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído, para en su lugar **AUTORIZAR** el levantamiento del fuero sindical y la terminación del contrato de trabajo del señor Juan Alejandro Mosquera Solís con justa causa.

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias a cargo del demandado. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$570.000 las cuales serán liquidadas en primera instancia de conformidad con el art. 366 del CGP.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



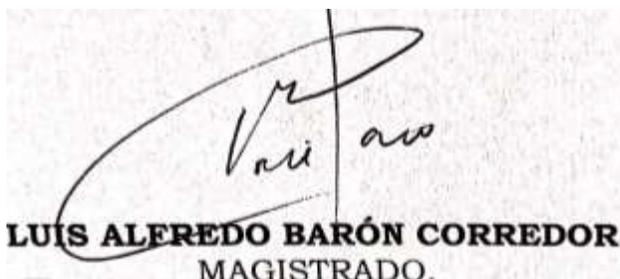
**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

Magistrada



**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

Magistrado



**LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR**  
MAGISTRADO.

Se suscribe con firma escaneada por emergencia sanitaria y estado de emergencia  
Res. 380 y 885/20 Min. Salud y Protección Social y D. 417/20