

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

Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO.

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR LA
SOCIEDAD DE AUTORES Y COMPOSITORES DE COLOMBIA -SAYCO-
CONTRA OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA**

Bogotá D. C., diecisiete (17) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Llega el expediente digital al Tribunal procedente del Juzgado Veintinueve (29) Laboral del Circuito de Bogotá para decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandado, contra la sentencia dictada el 27 de junio de 2021, mediante la cual se levantó el fuero sindical y se autorizó la terminación del vínculo laboral de OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA.

SENTENCIA

Por medio de apoderado, la SOCIEDAD DE AUTORES Y COMPOSITORES DE COLOMBIA -SAYCO- presentó demanda contra OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA para que, previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical, se declare la existencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo y se conceda permiso para despedir sin indemnización alguna.

Como fundamento de lo pedido afirma que el demandado se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido el 30 de julio de 2013 y es miembro de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE AUTORES Y COMPOSITORES E INTÉRPRETES DE COLOMBIA “ASINAICO”, cuya junta directiva fue inscrita el 3 de octubre de 2014 ante la Inspección del Trabajo y de la cual hace parte en calidad de presidente. Señala que el 4 de febrero de 2014 notificó al trabajador la decisión de dar por terminado su contrato laboral y éste presentó

demanda laboral que culminó con una orden de reintegro y el pago de acreencias laborales. En cumplimiento de dicha sentencia la sociedad lo citó para que se presentarse a laborar el 3 de marzo de 2017, pero el trabajador no concurrió se presentó y en cumplimiento del reglamento de trabajo, el 14 de marzo de 2017 lo citó a rendir descargos, citación que tampoco fue acatada ni se justificó la inasistencia. Por el contrario, el trabajador inició un proceso ejecutivo laboral para el cumplimiento de la sentencia de reintegro, proceso que culminó en segunda instancia con la declaración de cumplimiento de la orden de reintegro por parte de SAYCO. El 12 de septiembre de 2018 citó nuevamente al trabajador a rendir versión libre por su falta el 21 de septiembre siguiente, la cual tampoco fue cumplida. Con ocasión de dicha citación el trabajador presentó petición de cumplimiento del *fallo* la cual fue resuelta el 9 de octubre de 2018. El 30 de octubre de 2018 el trabajador instauró tutela contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá que dio por cumplido el reintegro, la cual fue negada en sentencia del 14 de noviembre siguiente y notificada el 18 de noviembre de 2018. Conforme a lo anterior, afirma que el trabajador incurre en falta grave señalada en el artículo 51 literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con la justa causa de despido contemplada en los artículos 62 numeral 6 y 60 numeral 4 del CST, por su falta al trabajo pese a haber sido reintegrado a su cargo (ver demanda de folios 53 a 59 y 95 a 101).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal fue contestada por el apoderado de OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA, quien se opuso a las pretensiones afirmando que a la fecha no se ha materializado el reintegro, pues pese a haber allegado los documentos *inventados y absurdos* que le fueron exigidos, y a haberse practicado el examen médico de ingreso, éste no se pudo llevar a cabo debido a que al presentarse en las instalaciones de la sociedad el 28 de febrero y 1 de marzo de 2017 no fue atendido por la persona encada, y el 2 de marzo siguiente no se le permitió el ingreso a su apoderado ni se le facilitaron los documentos relacionados de reintegro como el *acta de reintegro* y el formulario de afiliación a seguridad social. En su lugar, y desde ese mismo día le exigieron entrega de extensos informes, lo que, en su sentir,

da cuenta de una conducta abusiva de *acoso laboral*. Pese a reconocer la existencia de la decisión del Tribunal referida por la parte actora, considera que *está pendiente de lo que la Corte Suprema de Justicia decida al respecto*, y estima que no ha sido reintegrado, pues es un *asunto de disparidad jurídica frente a la realidad de los hechos*. Conforme a ello, considera que no había lugar a ser citado ni a rendir descargos. Agrega que no se le ha iniciado proceso disciplinario *en estricto derecho*, ni se le notificado carta de despido aduciendo justa causa, lo que *violenta* sus derechos de defensa y debido proceso, máxime cuando no están probadas las referidas faltas graves o el incumplimiento de sus labores. Afirma que de todas formas y aun si se hubiese efectuado el reintegro en el año 2017, la acción estaría prescrita por haber transcurrido *cuatro años* desde la presunta comisión de la falta. Propuso como excepciones de fondo: *ausencia de causales graves para un despido con justa causa, falta de inmediatez en la causal alegada para levantamiento del fuero sindical – prescripción de la acción, mala fe de la parte actora, abuso del derecho del actor y buena fe del demandado* (Audiencia virtual del 5 de abril de 2021 – CD 3 Min. 10:32 y archivo 06 del expediente digital).

También se notificó la demanda a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE AUTORES Y COMPOSITORES E INTÉRPRETES DE COLOMBIA “ASINAICO”, quien no compareció al proceso (ver folio 134).

Terminó la primera instancia con sentencia del 26 de julio de 2021, por medio de la cual el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá levantó el fuero sindical y autorizó la terminación del vínculo laboral de OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA.

La parte resolutive de la sentencia tiene el siguiente tenor literal: “*PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA la excepción de prescripción de la acción propuesta en la contestación de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia. SEGUNDO: AUTORIZAR el levantamiento de fuero sindical de que goza el demandado OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 9.040.117, en*

su condición de presidente de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE AUTORES, COMPOSITORES E INTÉRPRETES DE COLOMBIA “ASINAICO” y, en consecuencia, la terminación del vínculo laboral, por las razones expuestas en la parte motiva. TERCERO: De no ser apelada la presente sentencia, CONSULTARSE con el H. Tribunal Superior de Bogotá, en el efecto suspensivo. CUARTO: Condenar en costas a la parte demandada, incluyendo como agencias en derecho la suma de CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000)” (Audiencia virtual del 26 de julio de 2021 – CD 7 Min. 33:42).

Para tomar la decisión encontró probada la causal que contemplan los artículos 62 numeral 6 y 60 numeral 4 del CST, pues el trabajador no se ha presentado a su lugar de trabajo desde el 3 de marzo de 2017, cuando fue inicialmente citado a reintegrarse y, dado que el Tribunal determinó cumplida la obligación a cargo de la sociedad, no resulta válida la justificación del trabajador de no haberse reintegrado por no permitirse el ingreso de su abogado, ni las otras excusas referidas. Agregó que se trata de una situación que se ha postergado en el tiempo, razón por la cual no se configura la excepción de prescripción alegada en la contestación.

RECURSO DE APELACIÓN

Aduce el apoderado del demandado que, al margen de la existencia del reintegro y si se dio la causal de despido alegada, se debe declarar la prescripción de la acción conforme al *precedente jurisprudencial* contenido entre otras, de la sentencia *SL3317 del año 2019* que se refiere a la inmediatez con la que debe efectuarse el despido. Si la negativa a reintegrarse ocurrió en *febrero o marzo* de 2017 no es dable aceptar que 1 o 2 años después se inicie otro trámite para el efecto, ni es válido entender que la falta se ha mantenido en el tiempo para declarar no probada la prescripción. Por el contrario, se debe entender que el despido se dio por otros motivos, y que el presunto incumplimiento fue perdonado. Agregó que no es objeto de debate si el demandante vulneró o no los derechos del sindicato con su conducta, por lo

que no era dable a la juzgadora de primera instancia pronunciarse al respecto (Audiencia virtual del 26 de julio de 2021 – CD 7 Min. 34:33)¹.

¹ Señora Juez conforme a su fallo, este apoderado presentará recurso de apelación, para lo cual lo sustento de la siguiente manera: En aras de discusión, que efectivamente se tenga como sustento para el despacho aparentemente el fallo del Tribunal Superior de Bogotá, también debemos tener en cuenta que este es un tema que en esta apelación no entraría a discutir, si se reintegró o no, ahí hay una, una situación de indebida interpretación frente a las conductas que realmente resultaron de esa situación, a partir de febrero o marzo del año 2017 en donde la parte demandada, adicionalmente, que se haya ordenado reintegro presuntamente pretende realizar unas conductas, perdón, unos procedimientos disciplinarios, procedimientos disciplinarios que no quedaron absolutamente en nada, uno en el mismo 2017 y posteriormente al año siguiente, fue, situaciones que simplemente no llevaron absolutamente nada y que al contrario de lo señalado en este fallo, si existen justificaciones, él porque el demandado no se presentó a laborar y no es porque no dejaron ingresar al apoderado, esa es una circunstancia, esa es una circunstancia que solamente se presentó el día 3 de marzo del 2017, esa es una circunstancia de la conducta de mala fe desplegada por la demandada a partir del momento en que trataba a toda costa de generar barreras para, para, para impedir que el demandado realmente se reintegrará o se materializará. Un punto adicional que no se debe dejar de lado es que no existe afiliación a la seguridad social, entonces si no se le acepta a la parte demandada el hecho de que su apoderado no se le dejó ingresar porque a la parte demandada, demandante se le puede aceptar que como el demandado aparentemente no le dijo dónde lo debería afiliar entonces no lo afilio, esta es una manifestación demasiado ingenua, es una manifestación que riñe además con seriedad técnica y procesal y qué es un asunto, pues que se discutirá en otro escenario jurídico pero que el despacho debería haberlo tenido en cuenta, porque es que aquí no solamente se puede tener aquí en este fallo, solamente se observó la conducta de la parte demandada, pero por ninguna parte se observa la conducta de la parte actora, hay una violación al principio de igualdad, de igualdad probatoria, es decir, que se desde ya se podría señalar que se está incurriendo en un defecto fáctico y sustantivo, que de igual manera, sea el caso, se ejercerán las acciones correspondientes. El punto final, el punto realmente en debate en este momento frente al recurso de apelación, tiene que ver con la prescripción, esa interpretación que hace el despacho de la C...bueno se me pasó, creo que es 338 del 2001, es una interpretación que riñe con el precedente jurisprudencial de la inmediatez, el principio de la inmediatez en el campo de la prescripción frente al levantamiento del fuero sindical fue dejado de lado por el despacho, la censura considera, la Corte frente a este punto en sentencia SL3317 del año 2019, magistrada Clara Cecilia Dueñas ha manifestado lo siguiente, frente al principio de la inmediatez, entre la sentencia del levantamiento del fuero y el despido del demandante, la...considera que el Tribunal no advirtió que la empresa demandada terminó su contrato de trabajo transcurrido más de un mes desde la ejecutoria de la sentencia que autorizó el levantamiento del pueblo sindical, de suerte que no podía invocarlo cuando gozaba los beneficios de fuero circunstancial, adquirido posteriormente, bajo tal panorama subraya, subraya que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento de fuero sindical, como en este caso y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad ya sea para sancionar o despedir, de no hacerlo en un tiempo razonable y aquí cómo puede haber un tiempo razonable en dos años, con la simple interpretación que se hace por el despacho, que la conducta sido persistente, es que ese es el acto de mala fe que ha ejercitado la parte demandante, esas conductas, esas maniobras que está acostumbrado ejercer todas las actuaciones frente a sus trabajadores y a terceros. Aquí en este caso, el principio de inmediatez tal y como lo ha señalado el precedente judicial, aquí se rompe el principio de razonabilidad, un principio razonabilidad, un tiempo razonable que el despacho en ningún momento ha analizado. Se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador, esa es la razón de, ese tiempo razonable de que la Corte Suprema de Justicia ha venido señalando, luego si transcurrido un lapso considerable desde la ocurrencia del hecho, dictada la providencia aquel que si da por terminado el contrato de trabajo con fundamento en tales hechos, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha, es decir la regla de la contemporaneidad, evita que bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despide al trabajador por causas distintas, aquí simplemente se ha, aquí simplemente se violentó en el término de prescripción de los dos meses, que ya la parte demandante, que se quedó en el siglo 20, donde efectivamente hasta podía haber suspendido al trabajador, pero con

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

El Fuero Sindical es una garantía que otorga la Ley a las organizaciones sindicales frente a tres acciones concretas del empleador, en cuanto de ellas se pueda derivar una limitación o una afectación cierta al derecho de

el precedente de la Corte Suprema de Justicia del Siglo 21, se ,se generó un estudio sobre el término de prescripción de los dos meses que efectivamente no trae el artículo 118, porque allí solamente habla del término para el reintegro, pero el término de prescripción frente al levantamiento del fuero es una situación que la Corte Constitucional ha venido analizando de tiempo atrás y ese término como bien lo ha señalado la jurisprudencia y como bien se señaló en una, en un espacio de relatoría que hacen despacho, ese término empezará a contar desde el momento en que el empleador tiene conocimiento de la falta cometida, es decir, que en el año 2017, en dónde da inicio presuntamente a una, a un procedimiento sancionatorio no ejerce absolutamente nada, deja pasar 1 o 2 años y vuelve a intentar otra vez un ejercicio, cuando perfectamente tenía todas las opciones, todas las facultades para haber sancionado al trabajador, es que es más, ni siquiera hay una sanción porque si se considera que el procedimiento sancionatorio no cumplió con o mejor el demandado en este caso, no dio cumplimiento a las órdenes expeditas, pues debería haberlo sancionado y al haberlo sancionado para eso el artículo 105 y en adelante establece cuáles son las faltas, el 113, perdón en adelante establece cuáles son las faltas para sancionar a un trabajador, situaciones que no fundamentó la parte demandante bajo el pretexto simplemente que el trabajador no se quería reintegrar, Por lo tanto, señores magistrados el fondo de este recurso de alzada está efectivamente en determinar si se dio o no se dio efectivamente el término de prescripción, toda vez que se niegan precedentes constitucionales que de manera reiterada y continúa la Corte Suprema de Justicia ha venido señalando, además por precedente jurisprudencial como la T 220 del... del 2012 señaló que el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es primero, verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, aquí no hay una, aquí no se hace un análisis de la causa, aquí simplemente y al parecer se tiene solo se tiene en cuenta solo el fallo de segunda instancia, pero el hecho de que efectivamente hay un fallo que hizo aparentemente tránsito a cosa juzgada, no implica que no se hayan dado unas conductas y mano... y maniobras dilatorias por parte de la, del actor para evitar que el demandado en este caso, Otto Medina, en este proceso se pudiera reintegrar, bajo esos presupuestos de igual manera, se está violentando todo lo del Convenio 98 frente a la protección de esos trabajadores con fuero sindical, es que aquí la, la manifestación del despacho sobre la C 381 no, no es suficiente con decir que la, que la causal permaneció en el tiempo, esa es una interpretación sesgada, es una interpretación que riñe contra la protección de un fuero sindical, adicionalmente, no se entiende por qué se va hacer un análisis sobre el tema de si el demandado Otto Medina, de alguna manera vulneró derechos de la asociación o mejor del sindicato del cual él es presidente, esa es una situación que aquí no hubo discusión de ninguna clase, esa es una situación que aquí no está en tela de juicio, esa es una situación que a la par en el fallo se menciona sin saber porque se está haciendo ese tipo de manifestaciones, que no fueron materia discusión ni por la parte demandante, ni por la parte demandada bajo ese presupuesto, bajo ese presupuesto pues existen más que un precedente jurisprudencial para determinar por qué el término de prescripción se dio efectivamente y aquí esencialmente se violentó el principio de inmediatez que la Corte Suprema como la Corte Constitucional han venido señalando y en ese sentido para no ser extenso en una cantidad de jurisprudencia, simplemente lo dejaré, en, en el razonamiento juicioso y considerado del Tribunal frente a sí efectivamente se violentó el precedente jurisprudencial en cuanto a la prescripción, en aras de pensar que efectivamente hubo reintegro, independientemente de que se haya generado la causal aquí el punto esencial es, se dio la prescripción o no se le dio la prescripción, aspecto que el Tribunal Superior decidirá en su momento oportuno, muchas gracias”.

asociación sindical. Tales acciones son: el despido, la desmejora en las condiciones de trabajo, y el traslado o cambio de lugar de trabajo.

Por ello, siempre que un empleador quiera ejercer alguna de las anteriores prerrogativas (despido, desmejora, o traslado) frente a un trabajador aforado, debe acudir al procedimiento especial que regula la Ley en el artículo 113 del CPTSS, dentro del cual puede obtener la calificación judicial de existencia de una causa legal de despido, o de desmejora en las condiciones de trabajo, o de las razones que habilitan un traslado.

El ordenamiento jurídico protege con ello el derecho de asociación sindical dando estabilidad relativa a los trabajadores aforados, y permite al empleador la movilidad de su recurso humano cuando existan causas legales o razones que autoricen dicha movilidad.

Así las cosas, en los procesos iniciados por el empleador con base en el artículo 113 del CPTSS para el despido de un trabajador, la función del juez se cumple verificando si los hechos que la demanda estima constitutivos de justa causa legal de despido lo son o no, para lo cual debe verificar primero si la acción se propuso dentro del término legal señalado en las normas.

En este expediente no fue objeto de controversia que OTTO ADEL MEDINA MONTERROSA goza de la garantía de fuero sindical; ni que la sociedad en cumplimiento de la orden judicial de reintegro citó al demandado para retomar sus labores a partir del 3 de marzo de 2017 y este no asistió, por lo cual fue citado a rendir descargos los días 14 de marzo de 2017 y 12 de septiembre de 2018, diligencias a las que tampoco concurrió ni presentó excusa; ni que la conducta renuente del trabajador se ajusta a la causal de despido que contemplan los artículos 62 numeral 6 y 60 numeral 4 del CST (ver folios 41, 44 y 47 a 51).

Tampoco se puede controvertir la decisión que tomó el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Laboral- en la cual se declaró el cumplimiento de la sentencia

de reintegro que favorecía al demandante, por parte de SAYCO, pues sobre dicha decisión se surtió el efecto de cosa juzgada. No sobra decir que frente a dicha decisión se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sede de tutelas (ver folios 29 a 40 y CD 1 y 2).

La controversia se centra en definir si en las circunstancias referidas ocurrió o no una justa causa de despido, para lo cual debe estudiar primero si se configuró o no la prescripción de la acción especial de levantamiento de fuero sindical.

Sobre esto último el artículo 118-A del CPTSS, modificado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, dispone un término de prescripción de “*dos (2) meses*” para la acción incoada en este proceso, los cuales se cuentan 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*”. Cuando las causas de terminación se extienden en el tiempo -como la inasistencia permanente al trabajo-, resulta claro que cada día que transcurre sin la presencia del trabajador estará ocurriendo la falta del trabajador que es justa causa legal de terminación del contrato de trabajo, lo que permite al empleador proponer la *demanda judicial* en cualquier momento. La Corte Constitucional en la sentencia T-303 de 2018, dijo lo siguiente en un caso análogo al que se estudia: “*si bien el Código de Procedimiento Laboral prevé un término de prescripción especial de 2 meses para adelantar acciones de fuero sindical, como la de levantamiento, la interpretación razonable de tal norma para los casos en que el empleador alega la causal de reconocimiento de pensión, al tratarse de aquellas que se prolongan y cuyo fundamento no desaparece con el transcurso en el tiempo, es que la misma se pueda interponer en cualquier momento*”.

Dicho lo anterior el Tribunal debe confirmar la decisión apelada, pues la acción se propuso en tiempo y se encuentra probada la justa causa de terminación del contrato de trabajo, asunto que no fue objeto del recurso, y aunque lo

hubiera sido, la evidencia aportada da cuenta clara de que en cumplimiento de un fallo judicial, la sociedad demandante citó al trabajador para que se reintegrara a sus labores a partir del 3 de marzo de 2017 (folio 41) y efectuó las labores necesarias para ese efecto, con lo cual según lo concluyó el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Laboral- (CD 1, 2 y 5), se dio cumplimiento a la orden de reintegro. Pese a ello el demandado no se presentó a trabajar por considerar que no se había efectuado el reintegro, según lo confesó en el interrogatorio de parte que rindió en la Audiencia Virtual del 7 de mayo de 2021 (CD 4 Min. 05:08) y lo declaró el testigo JULIO CÉSAR ROJAS BARRAGÁN quien fungía como director de Gestión Humana de la sociedad demandante en la misma Audiencia Virtual (CD 4 Hora 1:21:27)².

Ocurrieron entonces los supuestos que contemplan los numerales 6º y 10º del literal a) del artículo 62 del CST, pues el trabajador violó de forma grave la principal de las obligaciones que el contrato de trabajo le asigna (prestar el servicio los días dispuestos para el efecto), y dicha falta se traduce en la *inejecución sistemática* de sus obligaciones legales.

Se debe advertir, para responder a los argumentos de la apelación, que no es dable equiparar una situación de incumplimiento o inasistencia del trabajador en un momento puntual tras el cual haya retomado las labores con normalidad, con la falta de prestación del servicio de manera indefinida, como ocurrió en el presente asunto.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

² Se probó además que la sociedad demandante citó al trabajador para escucharlo respecto del posible incumplimiento de sus funciones, los días 10 de marzo de 2017 y 17 de septiembre de 2018, sin que éste hubiera asistido ni presentado excusa para su no concurrencia (folios 47 a 51).

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.
2. **COSTAS** a cargo de la parte demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

Magistrado



LORENZO TORRES RUSSY

Magistrado



MARLENY RUEDA OLARTE

Magistrada

INCLÚYASE en la liquidación de costas la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$600.000), como agencias en derecho de segunda instancia a cargo de la demandada.



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

Magistrado