

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA

Magistrado ponente.

Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Discutido y Aprobado según Acta No 002.

1. ASUNTO

La Sala decide el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por **DANIEL FERNANDO LÓPEZ** contra la providencia que el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá profirió el 18 de diciembre de 2023, dentro del proceso especial de fuero sindical –acción de levantamiento de fuero sindical- que **DONUCOL S.A.** adelanta contra el recurrente.

2. ANTECEDENTES

2.1. Pretensiones y Hechos.

La empresa demandante solicitó se autorice levantar el fuero sindical del demandado. En consecuencia, permiso para despedirlo al incurrir en una justa causa de despido.

Como fundamento de sus pretensiones, narró los siguientes hechos: **1)** El 01 de diciembre de 2009, el demandado ingresó a laborar mediante contrato a término indefinido para desempeñar el cargo de Auxiliar de Producción; **2)** Devenga \$1'025.000; **3)** El demandado pertenece a la Comisión de Reclamos de SINALTRAINBEC- Subdirectiva Bogotá; **4)** El demandado presentó una carta a Colfondos S.A. fechada el 16 de agosto de 2022, en la que con logos, membretes, y firma sobrepuesta de la Directora

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

de Gestión Humana, de forma fraudulenta, solicitó el retiro y/o pago parcial de sus cesantías; **5)** El 19 de agosto de 2019, Colfondos S.A. solicitó a la empresa la validación de la solicitud; sin embargo, al no haber autorizado tal pago, citó a descargos al trabajador para el 05 de septiembre de 2022, citación que se extendió SINALTRAINBEC; **6)** La audiencia se aplazó en virtud de la situación de incapacidad del trabajador y se reprogramó para el 09 de septiembre de 2022; diligencia en la que el demandado guardó silencio; y **7)** El 19 de septiembre de 2022 se tomó la decisión de rescindir de los servicios del trabajador.

2.2. Respuesta a la Demanda.

DANIEL FERNANDO LÓPEZ y SINALTRAINBEC (archivo 18), en audiencia del 15 de mayo de 2023 se opuso a las pretensiones de la demanda.

Aceptó la existencia de un contrato de trabajo, su extremo inicial, el cargo, el salario, la citación a diligencia de descargos y su aplazamiento, y que rindió descargos el 09 de septiembre de 2022.

Adujo que ha sido víctima de despido y sanciones por parte del empleador, como consecuencia de su calidad de aforado; que aunado a lo anterior, goza de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud; que la aprobación del para el retiro de las cesantías parciales lo hace la administración de la empresa, no el demandado; que no existe investigación penal frente a la falsedad del documento que se aduce presentó al fondo de cesantías; y que no se tuvo en cuenta el procedimiento disciplinario que dispone la Convención Colectiva de Trabajo.

2.3. Providencia Recurrida.

La **A Quo** dictó sentencia condenatoria, en los siguientes términos:

PRIMERO: LEVANTAR el fuero sindical de DANIEL FERNANDO LOPEZ.

SEGUNDO. AUTORIZAR el despido de DANIEL FERNANDO LOPEZ. Razón por la cual se autoriza a DONUCOL S.A. a dar por terminado el vínculo contractual de DANIEL FERNANDO LOPEZ, por configurarse una justa causa para dar por finalizado el vínculo contractual.

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

TERCERO. CONDENAR en costas de esta instancia a la parte demandada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$1'000.000.

Para arribar a la anterior decisión, señaló que está acreditada la calidad de miembro del actor de la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINALTRAINBEC, por lo que, gozaba de fuero sindical; que se encuentra demostrada la justa causa de retiro, pues según los testigos que comparecieron a juicio y de la comunicación remitida por el fondo de cesantías Colfondos S.A., el demandante realizó una transacción, solicitando el retiro de las cesantías, con un documento supuestamente emitido por la compañía, pero suscrito por una persona que ya no trabajaba al servicio de esta; que no era necesario un peritaje, pues la persona que lo suscribió, Diana Sastre, acudió a juicio en calidad de testigo, manifestó que no lo firmó y que para la fecha del mismo no estaba dentro de la sociedad; que por lo anterior, es claro que el actor presentó un documento que adolecía de inconsistencias, sin que lograr demostrar que este fue expedido por algún miembro de la empresa y menos aún de Wilson Chaparro, pues este no tenía la función de expedir ese tipo de autorizaciones; que conforme a ello, se incurrió en una justa causa de terminación; que frente al trámite disciplinario que aduce el empleador, se avizora que se le informó la razón por la que fue citado a descargos, lo que se comunicó al trabajador y al sindicato, y hubo manifestación clara de parte de este de guardar silencio; y que no se configura condonación de la falta, pues previamente se decía solicitar el permiso que se debate en el asunto.

2.4. Argumentos de la Recurrente.

DANIEL FERNANDO LÓPEZ adujo que no existe peritaje ni estudio que dé cuenta que el documento presentado a Colfondos S.A. es falso ni que sea el mismo que se allegó a esta audiencia, pues el día que se hizo tal solicitud fue a través de un cajero de red aval, en donde se coloca una recibido, pero el documento arrimado no tiene esta anotación; que el procedimiento disciplinario fue viciado, pues no sólo era comunicar, sino permitir que los miembros del sindicato acudieran a la diligencia de descargos; que de igual manera, para un despido se establecen unos términos para que la empresa tome su decisión, o si será sanción o despido, lo que está indicado en la convención colectiva de trabajo y el reglamento

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

interno de trabajo; que las citaciones no cumplen con la jurisprudencia constitucional, pues existe una ausencia de motivos, el demandado desconocía porqué fue llamado a descargos; que el trabajador guardó silencio porque no tenía las garantías para acudir a tal diligencia; que no puede iniciarse un proceso de fuero, si no hay una carta que indique las causas de la terminación para que el juez las verifique; que por lo dicho, además se carece de inmediatez; que la comunicación tampoco hizo mención de sustento alguno en el reglamento interno de trabajo; que llama la atención que se puso de presente la situación de salud del trabajador con un P.C.L. del 42%, pero la empresa no hizo mención de esto, lo que constituye un fraude procesal, más aún cuando el trabajador ha sido objeto de reintegro en diversas ocasiones; y que además debe verificarse que la empresa siempre ha desplegado actos de persecución laboral, pues no es raro despedir a un líder como el demandado para así debilitar a la organización sindical; y que se está condenando en costas a un trabajador que no tiene la capacidad para pagar a un empleador que no tiene derecho, más aún cuando es de un \$1'000.000.

2.5. Actuación Procesal en Segunda Instancia.

Ingresadas las diligencias al despacho, se observa que no existe nulidad que invalide lo actuado y, se advierte que en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso.

3. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

Sentado lo anterior y conforme a los hechos y pretensiones expuestas en la demanda la Sala encuentra como **problema jurídico** por resolver el siguiente:

¿Se encuentra acreditada la configuración de una justa causa que permita el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado? y, ¿es dable imponer al trabajador costas en primera instancia?

Tesis

Confirmar la decisión de primer grado.

Veamos las razones que llevan a la Sala a consentir en ello.

3.1. Del Fuero Sindical.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 Superior y, desarrollado en los artículos 405 y 406 del C.S.T. Al respecto, ha reiterado la H. Corte Constitucional la relevancia de dicha figura, pues está en relación de conexidad con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales, quienes tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, por demás que el sistema jurídico ha diseñado diversas herramientas para que el ejercicio de la actividad sindical no sea una mera ilusión debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados (T-330 de 2005).

En igual sentido, la Organización Internacional del Trabajo- O.I.T., como organismo fuente de las normas internacionales del trabajo, ha expuesto en los Convenios 87 y 98:

El artículo 11 del Convenio 87: *“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.*

Por su parte, los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio 98, señalan:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- (a) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*
- (b) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.*

Los Convenios referidos en la jurisprudencia de la Corte son objeto de mención, como quiera que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, estableció como derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, razón por la que, tanto el Convenio 87 (ratificado mediante Ley 26 de 1976), como el Convenio 98 (ratificado mediante Ley 27 de 1976), son considerados como fundamentales, y en consecuencia no pueden ser desconocidos por ningún país miembro de la O.I.T., lo que es conteste con lo expuesto por CSJ SL2543-2020, donde se dispuso que hacen parte de los ocho convenios fundamentales de la O.I.T., y que por ende tienen carácter prevalente.

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula que *"Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (sic) a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías."*

Se concluye de lo expuesto que, por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a este.

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

Por su parte, el artículo 405 del C.S.T., define al fuero sindical como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”*; y el artículo 406 *ejusdem*, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra que dentro de los trabajadores amparados por el fuero sindical están *“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (...)”*

En cuanto a las acciones que derivan del fuero sindical, los artículos 113 y 118 del C.P.T. y de la S.S. consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores relacionados con la protección constitucional y legal del fuero sindical, estableciéndose en el primero, la posibilidad de requerir el levantamiento del aludido fuero; acción que está a cargo del empleador.

3.2. Caso concreto

Descendiendo al caso, estamos en presencia de una demanda presentada por el empleador con la pretensión de levantar el fuero sindical, por lo que al juez laboral le corresponde analizar si resulta posible otorgar permiso al empleador para efectuar dicho levantamiento, siempre y cuando el actuar del trabajador se ajuste a alguna de las justas causas de despido enmarcadas en las causales enumeradas en el artículo 410 del C.S.T., y que a su vez remite a los artículos 62 y 63 del mismo compendio normativo.

Previo a verificar la existencia de la causa de terminación, sea lo primero advertir que no existe controversia en cuanto a la calidad de trabajador del demandado ni de su calidad de aforado, por demás que el primer supuesto se acredita con certificación y contrato de trabajo visible a folios 54, 56 y 57 del archivo 01, y el segundo supuesto, se encuentra acreditado que hacía parte de la Comisión de Reclamos de

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

SINTALTRAINBEC desde 2017, cargo en el que ha venido siendo ratificado por esta organización sindical, incluso hasta el 19 de mayo de 2023 (fls. 17 del archivo 01 y archivo 05).

Dicho esto, se procede a verificar si se incurrió en una **causa que permita el levantamiento del fuero sindical** del demandado. Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 410 del C.S.T., señala:

“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”. (Negrillas por la Sala).

Así las cosas, y dado que la sociedad demandante invoca como justa para levantar dicho fuero sindical que, al ser requerido Colfondos S.A. sobre la presentación de la solicitud de retiro de cesantías elevada por el demandado se encontró que esta no era auténtica sin que mediara solicitud por parte de este de autorización parcial del retiro de sus cesantías; asimismo, se advirtió que la papelería y el contenido no corresponden a las que se tienen establecidas y que la Dra. Diana, quien aparece que la suscribió no se encontraba prestando sus servicios a la empresa a la fecha de la comunicación (fl.72 del archivo 01), por lo que, están claramente identificadas las causas por los cuales se pretende levantar el fuero sindical del trabajador a diferencia de lo que señala el apoderado del accionado en su recurso.

Al punto, se rememora que CSJ Rad. 6874 del 25 de octubre de 1994, CSJ Rad.42358 del 02 de mayo de 2012, y SL2123-2020, ha insistido en establecer, que si bien no tiene incidencia la errada citación de normas que nada tienen que ver con las causas de terminación de la relación laboral, sí importa y es fundamental que la parte afectada se entere del hecho justificante, o en otras palabras, que el trabajador tenga la posibilidad de identificar los motivos concretos que se le imputaron y que dieron lugar a su despido.

De igual manera, ha de recordar la Sala que no existe una exigencia legal respecto de un modelo único de carta de despido, y que basta que el empleador le señale al trabajador en ella, los motivos por los cuales prescinde de sus servicios o le indique las causales legales, reglamentarias o contractuales, dentro de las que se enmarca la conducta que le imputa como falta (CSJ SL10426-2017, CSJ SL8028-2014 y CSJ SL7038-2017).

De esta manera, es claro que no era necesario la citación de normas para fundamentar las razones del despido, de modo que, al existir claridad acerca de los hechos que motivaron tal terminación, lo consecuente es que el empleador acredite la justa causa alegada, para lo cual se tiene que está demostrado que al trabajador se le consignaban sus cesantías en Colfondos S.A.; que el 19 de agosto de 2022, la señora Luisa Oyola en nombre de Colfondos S.A. solicitó la confirmación de la carta adjuntada por el trabajador para mejoras de su vivienda; que lo anterior, fue validado al anterior de la empresa, para lo cual se allegó la carta, en la que se denota que esta aparece suscrita por la señora Diana Samir Sastre Castro y que está calendada el 16 de agosto de 2022, pese a que esta renunció el 22 de julio de 2021. El trabajador fue citado a descargos, pero este no compareció (fls. 58 a 75 del archivo 01).

Así las cosas, para la Sala es claro e a Colfondos S.A. se entregó una carta que contenía autorización para lograr el pago parcial de sus cesantías; lo que se allegó mediante impresión de un correo electrónico, el que al tratarse de una simple impresión de un mensaje de datos, de conformidad con el inciso 2° del artículo 247 del C.G.P. puede ser *“valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos”*. Por tanto, goza de completa credibilidad más aún si se tiene en cuenta que no se solicitó la exhibición del mensaje de datos ni se puso en duda su contenido, por lo que no era necesario ningún tipo de experticia ni estudio técnico para brindarle credibilidad.

Ahora y lo atinente al argumento referido a que el actor realizó tal solicitud a través de un cajero de red aval, en donde se coloca un recibido, y que el documento arrimado no tiene esta anotación, es menester advertir que obra comunicación de Colfondos S.A. del 20 de septiembre de 2022

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

donde anuncia que inicialmente se realizó de la forma referida por el apoderado de la parte actora, pero que esta solicitud no se completó, siendo realizada una nueva solicitud a través del portal transaccional el 22 de agosto de 2022 por concepto “Retiro Mejora Vivienda” fls. 73 y 74 del archivo 01); portal al cual sólo es dable acceder a través de un usuario y contraseña del mismo trabajador.

En ese orden de ideas y dado que se encuentra acreditada la solicitud del actor y la entrega de un documento contentivo del retiro parcial de cesantías por parte del trabajador a través del portal transaccional de Colfondos S.A., es posible considerar al no desvirtuarse el contenido del que fuere arrimado a esta Corporación, que este goza de credibilidad, y por ende, que el retiró que se solicitó por el trabajador, ciertamente presenta inconsistencias, especialmente porque quien suscribió tal documento es la señora Diana Samir Sastre Castro, quien como se dijo no se encontraba laborando al servicio de la demandada al momento de expedirse en documento en cuestión.

Así, es factible considerar que la justa causa que se alega se encuentra acreditada, pues el trabajador hizo entrega de un documento para lograr un beneficio económico que es contrario a la realidad y que se encuentra suscrito por una persona que ni siquiera labora para la sociedad.

Esto que se dice, cobra mayor fuerza si se tiene en consideración lo expuesto los testigos **Wilson Andrés Chaparro García, Lady Paola Linares, Diana Sastre Castro y Edwin Javier Ladino Oyola**, pues estos fueron claros en manifestar que, no obraba ningún tipo de autorización para el retiro de cesantías por parte del demandado, que dicho documento presenta fallas en logos y membretes, que la encargada de autorizar retiros de cesantías es el área de nómina, y que quien dirige esta área es Paola Linares, quien negó rotundamente haber autorizado tal documento. Igualmente, esta testigo informó que inició un trámite frente al correo que llegó de Colfondos S.A., quien allegó la documentación que hizo llegar el trabajador de tal fondo, que en los archivos de la empresa no reposaba dicha solicitud, y que dicha petición se hizo de forma virtual según le fue informado.

En este punto, se esclarece que los aludidos testigos se estudiaron de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del C.P.T. y de la S.S., esto es, el principio de la libre formación del convencimiento sin que se hubiere encontrado contradicción en los mismos o motivos para restarles credibilidad, por lo que su dicho fue tenido en cuenta por la Corporación.

En cuanto al testigo, **Diego Fernando Cuervo** este no resulta lo suficientemente certero para establecer el trámite respecto del retiro de cesantías, pues informa que en su caso tuvo que llenar formularios y entregar un recibo de pago, que no conoce el trámite al interior entre el fondo de cesantías y la empresa, y que sólo escuchó que el demandado iba a retirar cesantías para mejoramiento de vivienda y algún tema de incapacidades.

Por otra parte, el apoderado del demandado aduce que no se siguió con los **procedimientos reglamentarios y convencionales para efectuar el despido**. Al respecto, es necesario precisar que CSJ SL15245-2014 y CSJ SL2351-2020, ha explicado que, si bien el derecho al debido proceso en tratándose de un despido, según las voces del artículo 29 constitucional presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es resultado del principio de legalidad, su vulneración sólo se puede predicar, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto o pactado expresamente un procedimiento previo para dar por terminado un contrato de trabajo.

Lo anterior no quiere decir que, al momento de llevarse a cabo un despido, el trabajador no pueda ejercer su derecho de defensa, pues el empleador al hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo lo debe realizar con base en una justa motivación, según CSJ SL2351-2020. En igual sentido, CSJ SL2150-2020 tiene adoctrinado que por la naturaleza correctiva del despido, dicho acto no representa sanción disciplinaria.

Sentados los anteriores presupuestos, encuentra la Sala que a folio 77 a 87 del archivo 01 se allegó reglamento interno de trabajo, el cual establece en el parágrafo 1° del artículo 44 expresamente que el despido no es sanción disciplinaria; norma de la que también se desprende que sólo el

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

llamado de atención y la suspensión del trabajo son sanciones disciplinarias.

En similar sentido, se allegó Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre SINALTRAINBEC y la sociedad demandante, en donde se establece un régimen disciplinario que igualmente en el primer inciso del artículo 17, sólo está referido a sanciones, y respecto del cual sólo se hacen mención de un trámite frente al despido en los párrafos de tal norma. Dicha norma establece:

“Artículo Décimo Séptimo. Régimen disciplinario. Antes de sancionar a un trabajador y atendiendo el “debido proceso”, LA EMPRESA hará las investigaciones y/o comprobaciones para citarlo y oírlo en descargos con los miembros de la comisión de reclamos. En la citación se describirá el o los hechos haciendo entrega de las pruebas (sic) con que se cuenten. Los descargos los rendirá ante el Jefe Directo y/o la Gerencia de Recurso Humano dentro de los (10) días hábiles siguientes a que se tenga conocimiento de la falta.

Parágrafo I. Oído en descargos el trabajador, LA EMPRESA contará con 10 días para notificar la decisión adoptada que, de consistir en sanción o despido, no se aplicará hasta tanto se resuelva el recurso de revisión que ante la Gerencia de Recursos Humanos podrá interponerse, coadyuvado por el sindicato y dentro de los 3 días siguientes siempre que media prueba diferente de las presentadas y valoradas la diligencia de descargos. LA EMPRESA contará con 3 días para resolver la revisión.

Parágrafo II. Agotado el procedimiento disciplinario ya porque no se presentó la revisión o al notificarse la revisión, la sanción o la terminación del contrato, según trate, se cumplirá a partir del día siguiente”.

De esta manera, y dado que se está frente a la terminación de un contrato de trabajo, se considera que una vez fue oído el trabajador en descargos se contaba con diez días para comunicar la decisión del proceso disciplinario, lo que en efecto realizó el empleador, pues celebró diligencia de descargos el 09 de septiembre de 2022 y el 19 del mismo mes y año comunicó su decisión de iniciar el trámite para levantar el fuero sindical al incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo (fls. 69 a 72 del archivo 01); decisión que no fue objeto de impugnación o revisión por parte del trabajador.

Así, se considera que dicho presupuesto se acreditó por demás que en juicio se demostró que se convocó al SINALTRAINBEC, de quien era potestad ir o no con miembros del Comité de Reclamos y que se informó claramente

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

el hecho por el que se le investigaba, esto es, que área de nómina reportaba que el fondo de cesantías envió un e-mail solicitando la validación de una carta de retiro parcial de cesantías a favor del actor por concepto de mejora de viviendas, que no existía trámite en la empresa sobre dicha situación, y que se encontraba vulneradas las disposiciones legales y reglamentarias sobre “falsificación y/o adulteración de documento”, informándose las pruebas que respaldaban tal acusación (fls. 61 a 65 del archivo 01)

Así mismo, y en cuanto a la **inmediatez**, puesto que el hecho se comunicó al empleador el 19 de agosto de 2022 y el 19 de septiembre del mismo año, se puso de presente las razones que llevarían a la terminación, que se incurrió en justa causa, y que solicitaría el levantamiento de su fuero sindical; tiempo que claramente resulta ostensiblemente cercano, pues únicamente acaeció alrededor de un mes entre el conocimiento de los hechos que justifican la terminación del trabajo del actor y la manifestación de despido.

Finalmente, y en cuanto a los argumentos atinentes a la situación de salud, basta con precisar que si bien no desconoce esta, el fuero sindical no tiene como propósito el estudio de este tipo de temas, siendo competencia este del juez laboral a través del proceso ordinario.

Todo lo que se dice permite concluir que la solicitud de levantamiento sindical resulta prospera, pues a diferencia de lo que sostiene el empleador en ningún momento se avizora que sea consecuencia persecución sindical alguna, sino consecuencia de un actuar indebido del trabajador. En consecuencia, se CONFIRMARÁ la sentencia en su integridad.

Costas. Agencias en Derecho.

En cuanto a los reparos expuestos por el demandado frente a las costas, y en específico frente al valor de las agencias en derecho, la Sala se abstendrá de hacer pronunciamiento, puesto que conforme al primer inciso del artículo 366 del C.G.P., tal temática es del resorte del juzgado que haya conocido en primera o única instancia; en cualquier caso, no es la oportunidad procesal para definir este aspecto, pues aún no estamos frente

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**

al auto que aprueba costas respecto de las agencias en derecho, providencia que es apelable conforme al numeral 11 del artículo 65 del C.P.T y de la S.S, y el inciso 5° del artículo 366 del C.G.P. Ahora, y si se refería a costas, el artículo 365 del C.G.P. establece que se condena en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación que haya propuesto, por lo que, al resultar la sentencia contraria a los intereses del demandado, era dable su imposición.

4. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Costas en esta instancia a cargo del demandado.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL,**

R E S U E L V E:

PRIMERO. – **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2023 por el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá, por lo expuesto en la parte considerativa.

SEGUNDO. –. Costas en esta instancia a cargo del demandado.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

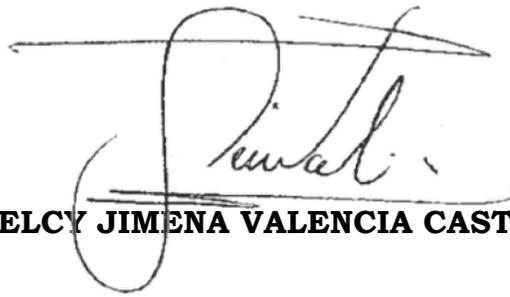
Los Magistrados


GUSTAVO ALIRIO TUPÁZ PARRA

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-023-2022-00326 -01.

Demandante: **DONUCOL S.A.**

Demandado: **DANIEL FERNANDO LÓPEZ.**



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



LORENZO TORRES RUSSY

AUTO

Se señalan a cargo de DANIEL FERNANDO LÓPEZ como agencias en derecho la suma de \$350.000.



GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA