

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE BUCARAMANGA  
SALA LABORAL

**HORA:** 08:00 A.M.

**FECHA:** 20 DE MAYO DE 2020

**CLASE DE PROCESO:** FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINSTALACIÓN

**DEMANDANTE:** SAID MOLINA SANGUINO

**DEMANDADO:** SCHLUMBERGER SURENCO S.A.

**RADICADO:** 68081.31.05.001.2015.00614.01  
R.T. 624-2019

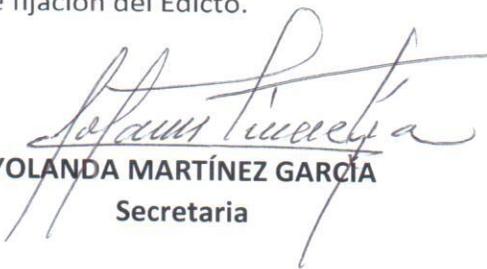
**FECHA DE LA PROVIDENCIA:** 19 DE MAYO DE 2020

**MAG. PONENTE:** HENRY LOZADA PINILLA

**PROVIDENCIA QUE SE NOTIFICA**

“**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto en la motiva. **SEGUNDO:** Sin costas de instancia por lo dicho en la motiva.” Formatos del texto.

El presente edicto se fija en lugar visible de la Secretaria por un (01) día hábil, **hoy 20/05/2020 a las 8 a.m.**, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P. del T. y la S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem, y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

  
**YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA**  
Secretaria

El presente Edicto se desfija **hoy 20/05/2020**, a las 04:00 p.m.

**YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA**  
Secretaria

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**



**SALA LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: HENRY LOZADA PINILLA**

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL- ACCION DE REINSTALACIÓN- PROMOVIDA POR SAID MOLINA SANGUINO CONTRA SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**

**Rad. 68081-31-05-001-2015-000614-01.**

**Rad. 2a. 624/2019**

Bucaramanga, diecinueve (19) de mayo de dos mil veinte (2020)

En vista que los acuerdos PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020 y PCSJA20-11549 del 7 de mayo de 2020, expedidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, exceptúan de la suspensión de términos, entre otros, “Los procesos escriturales de fuero sindical pendientes de resolver la segunda instancia” (art. 9.4), procede la Sala, a resolver de plano, el grado jurisdiccional de consulta, en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 27 de mayo de 2019 por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja, nugatoria de las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

SAID MOLINA SANGUINO instauró demanda especial de fuero sindical –acción de reinstalación- en contra de SCHLUMBERGER SURENCO S.A. con miras a que se declare que fue desmejorado en sus condiciones salariales sin previo permiso del Juez Laboral y en consecuencia, solicita que se condene a la empresa accionada a restituirle sus condiciones laborales, ordenando el pago de los **“bonos por disponibilidad en casa”** consagrados en el Acta de acuerdo del 10 de julio de 2013 suscrita por la empresa demandada y la UNIÓN SINDICAL OBRERA. -USO-, además de las costas del proceso.

Para fundamentar sus pretensiones, sostuvo que: i) *celebró con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de abril de 2005; ii) “está asociado como dirigente sindical” al SINDICATO DE TRABAJADORES DE SCHULMBERGER SURENCO S.A. (SINOPSCHLUMBERGER); iii) la constitución del sindicato se depositó ante el Ministerio del Trabajo el día 13 de julio de 2015 y el 22 de septiembre de 2015 se creó la Subdirectiva Casabe, siendo designado como dirigente del sindicato el día 22 de septiembre de 2015 ocupando el cargo de presidente; iv) entre la UNIÓN SINDICAL OBRERA -USO- y SCHLUMBERGER SURENCO S.A. el 10 de julio de 2013 se celebró un acuerdo “que consiste en una política de bonos de alistamiento, (...) de mantenimiento (...) de disponibilidad en casa (...) estando en campamento u hotel por turno (...) diario de reemplazo capataz”; v) en razón a lo anterior entre el 1 de marzo de 2015 y el 20 de junio de 2015 recibió la sumas que expresamente determinó en el hecho seis de la demanda; vi) la demandada resolvió aplicarle el artículo 140 del C.S.T, pagándole únicamente su salario básico, desmejorando sus ingresos habituales, e impidiéndole que acceder a los bonos en mención, situación que representa un trato discriminatorio, porque **“a los otros trabajadores los envió a la casa mediante la modalidad ON CALL (disponible al llamado) que***

**consiste en el pago del salario básico más los recargos habituales (bono mediante el reconocimiento de horas extras pactadas en un acta)<sup>1</sup>.**

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó los relativos a la existencia del ligamen laboral y su extremo temporal inicial, aclarando que a la fecha se encontraba vigente, la igual que la afiliación a SINOPSCHLUMBERGER en calidad de “dirigente” como presidente. Frente a los demás indicó que no eran ciertos.

En su defensa indicó en lo medular que la crisis en el sector petrolero impactó en forma negativa a la compañía, al punto que sus operaciones se vieron reducidas en la municipalidad de Barrancabermeja en un 100%, razón por la que en virtud del acta extraconvencional suscrita con la UNIÓN SINDICAL OBRERA -USO- en fecha de 18 de febrero de 2013, que fue incorporada al art. 51 de la CCT suscrita con esta misma organización sindical (*Que consagra el procedimiento para a implementar en el momento en que la compañía presentara una reducción en sus operaciones, y por lo tanto requiera desvincular al personal sindicalizado*) procedió en principio a instar al trabajador demandante a la suscripción de una solicitud de licencia remunerada, sin embargo ante dicha negativa no tuvo otra alternativa que dar aplicación a la previsión contenida en el art. 140 del CST, con el fin de evitar su desvinculación del promotor de la causa, no obstante, ha venido reconociendo además del salario, los beneficios convencionales a que tiene derecho este último y los aportes al SGSSI.

---

<sup>1</sup> Folios 10 al 14.

Con ello relevó que no se puede entender como desmejora, la “disminución de garantías laborales otorgadas de forma libre y voluntaria por parte del empleador” conforme lo ha enseñado la Sala de Casación Laboral de la CSJ, entre otras, en la sentencia del 24 de septiembre de 2014, Rad. 42082.

De otro lado, en relación con el bono de disponibilidad en casa, refirió que “solo procede, de conformidad con el acta extraconvencional de fecha 10 de julio de 2013, cuando efectivamente las operaciones del sector petrolero se encuentren en funcionamiento y haya una prestación del servicio (...) debido a la difícil situación financiera por la baja del valor del barril y las reducciones en las operaciones en los pozos petroleros, fue imposible continuar con el segmento dentro del cual el demandante desarrollaba sus funciones”.

En su defensa propuso las enervantes de mérito que a bien tuvo en llamar “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS; PAGO Y COMPENSACION; FALTA DE TITULO Y CAUSA EN LA DEMANDANTE; ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA EN LA DEMANDANTE, PRESCRIPCION; BUENA FE y GENERICA”.

## DECISIÓN DE INSTANCIA<sup>2</sup>

La Jueza *A-quo*, luego de haber agotado las etapas procesales del art. 114 del CPTSS, modificado por el art. 45 de la Ley 712 de 2001, profirió la sentencia materia de consulta, en la que declaró que el actor se encuentra amparado por la garantía del fuero sindical, no obstante, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, como corolario de declarar probadas todas enervantes de mérito propuestas por la accionada, salvo la de prescripción.

---

<sup>2</sup> Folios 370 a 387.

Para arribar a dicha conclusión después de relacionar las pretensiones planteadas en la demanda, inició por hacer alusión a la existencia del contrato de trabajo con el extremo pasivo, de donde coligió que el actor se encuentra vinculado con SCHLUMBERGER SURENCO S.A. desde el 18 de abril de 2005. Seguidamente, citó los arts. 39 y 53 a 57 de la Carta Política, los convenios 87 y 98 de la OIT y 405 del CST como también las sentencias T-230 de 1994 y SU998 de 2000 de la H. Constitucional, relativos al derecho de asociación sindical y sus alcances, como también la garantía del fuero sindical, para definir que el actor ostenta la garantía foral que invoca en la demanda, en la medida que ocupa el cargo de Presidente General en la Junta Directiva de SINOPSCHLUMBERGER, conforme a las documentales de los folios 16 a 30 del plenario y que posteriormente fue elegido como Secretario de Derechos Humanos como consta a folio 85.

Renglón seguido abordó la enervante de prescripción, para expresar que el derecho a la reinstalación no se encontraba afectado por dicho fenómeno extintivo, habida cuenta que no habían transcurrido los 2 meses previstos en el art. 118A del CPTSS, modificado por el art. 49 de la Ley 712 de 2001, dado que *“la eventual desmejora en las condiciones de trabajo del trabajador demandante, por el no pago de sus bonificaciones habituales, surgen a partir del 29 de septiembre de dos mil quince (2015), que es la fecha a partir de la cual empezaría la aplicación temporal del art. 140 del CST”* y la demanda se presentó en la oficina judicial el día 21 del mes de octubre de aquella anualidad.

Con ello, distinguió los hechos probados en el proceso, para luego hacer referencia al *ius variandi* *“como parte del poder de dirección sobre los trabajadores la potestad unilateral de hacer variaciones en las condiciones de trabajo en que se ha venido desarrollando el contrato de trabajo, o la prestación*

del servicio” bajo una “justificación justa y real de la empresa” como y sus alcances para descender a toda la prueba adosada y recabada al plenario, de la que intuyó que “la conducta asumida por la sociedad demandada de dar aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del 29 de septiembre de 2015, la cual perduró hasta el mes de abril de 2017 (sic), pues acepta que fue reincorporado a laboral a partir del de (sic) ese mes,, (sic) y que fue debido a la no aceptación de la licencia no remunerada conforme a lo pactado en el acta de acuerdo suscrita entre representantes de dicha sociedad, y el sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA USO, de fecha 18 de febrero de 2013, y a la notable baja de actividad en la operación en la actividad petrolera, en ejercicio del ius variandi temporal derivado del contrato laboral. De igual debe señalarse que en este caso en concreto, con la aplicación del ius variandi temporal derivado del contrato laboral, existieron reales y justas causas del empleador para hacer las modificaciones, en el horario de trabajo, dado la baja en las operaciones de la demandada, y tampoco se avista vulneración alguna de derechos adquiridos y consolidados por el demandante, cumple cabalmente con lo pactado, pues los bonos de campo solo se causan cuando el trabajador preste sus servicios en locaciones o pozos, y estos no pueden de ninguna manera considerarse como un derecho adquirido. Entonces, aunque el trabajador demandante se encuentre amparado por el fuero sindical, es oportuno señalar que si le era aplicable el ius variandi, por las razones arriba mencionadas, y dado que no le ha sido vulnerado ninguno de los derechos mínimos constitucionales, ni derechos adquiridos. Cabe, señalar conforme a lo probado, que la aplicación del art. 140 del Código Sustantivo del Trabajo en ejercicio del ius variandi temporal derivado del contrato laboral, el cual no le permite generar ni percibir el pago de bonos, no evidencia desmejora en las condiciones de trabajo, como quiera que desde el 29 de septiembre de 2015 hasta el mes de abril de 2017, no prestó servicio ninguno. De otro lado quedo probado que el trabajador demandante, ya fue reincorporado a sus labores habituales desde el mes de marzo de 2017, con el pago de sus acreencias legales y extralegales, por tanto, se absuelve a la demandada de esta pretensión”.

No obstante, lo decidido, ordenó compulsar copias ante el Ministerio de Trabajo a fin de investigar la actuación de SCHLUMBERGER

SURENCO S.A. de cara a la eventual política antisindical denunciada en el hecho once de la demanda.

### **GRADO DE CONSULTA**

Es procedente en favor del demandante, de conformidad con la previsión contenida en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 que modificó el artículo 69 del CPTSS, como quiera la sentencia de primera instancia fue totalmente adversa a quien ostenta la condición de trabajador. Es más, si el trabajador obrara como demandado y la sentencia le fue adversa también se surtiría el grado jurisdiccional, tal y como lo ha enseñado la Sala Laboral de la CSJ en sede de tutela, entre otras, en las sentencias STL7122-2019, STL 3604-2013, y lo ha reiterado en las providencias CSJSL -1656 y 14957 de 2016.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

1. En virtud del grado jurisdiccional de consulta, el problema jurídico que en esta oportunidad corresponde resolver a esta Sala, se contrae a establecer si el trabajador amparado por fuero sindical SAID MOLINA SANGUINO fue desmejorado sin previa autorización judicial y, en consecuencia, si procede su reinstalación o reincorporación a las condiciones laborales que tenía con antelación a la desmejora.

2. Con el aludido propósito se tiene que son hechos debidamente probados en esta contención, los siguientes: *i) que entre las partes existe un vínculo laboral vigente, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de abril de 2005 (fl.109); ii) que el actor goza de la garantía de fuero sindical, en su condición de Secretario de*

*Derechos Humanos de SINOPSCHLUMBERGER (fl.85); iii) que la empresa demandada en la documental que obra a folio 15 le remitió al accionante un documento contentivo de un modelo o minuta de acuerdo para el pago de una licencia no remunerada por el período comprendido entre el 29 de septiembre y el 29 de diciembre de 2015, el cual se rehusó a suscribir este último; iv) Que la empresa mediante comunicación del 28 de septiembre de 2015, ante la negativa de aceptación de la licencia no remunerada, le informó al promotor de la causa que daría aplicación a la previsión contenida en el art. 140 del CST (relativa al pago de salario sin prestación del servicio), a partir del 29 de septiembre de 2015 y hasta previo aviso de reincorporación, indicándole además que solamente le reconocería su remuneración o salario básico (fl.187).*

3. La Constitución Política establece en los artículos 38 y 39 el derecho fundamental a la libre asociación, el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero y otras garantías para el cumplimiento de su gestión, ha de entenderse que las asociaciones sindicales tienen la finalidad de proteger los intereses de los afiliados ante el empleador buscando siempre promover el mejoramiento de las condiciones laborales.

Para garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos, el ordenamiento jurídico ha previsto unos mecanismos para su protección, dentro de los cuales se encuentra el fuero que cobija a los fundadores y directivos de las organizaciones sindicales. (Art. 406 C.S.T.)

El fuero sindical quedó definido en el artículo 405 del C.S.T. 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". Esta merced permite que la actuación de los fundadores y directivos del sindicato tengan una protección reforzada que impida su despido, el desmejoramiento de sus condiciones laborales o su traslado a otro lugar sin que exista justa causa comprobada por la autoridad judicial competente.

Así las cosas, se puede determinar que primero, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Y segundo, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

Determinado lo anterior, como estamos en presencia de una demanda presentada por un trabajador con la pretensión de **ser reinstalado** a las condiciones laborales que ostentaba al **28 de septiembre de 2015**, la cuestión basilar a resolver estriba en la verificación de la desmejora, por parte de la empleadora, de sus condiciones salariales, inadvirtiéndolo el velo que legalmente le impedía hacerlo en virtud de la garantía foral de la que goza el subordinado, dado a que este asevera que después de la data referenciada se le dejó de cancelar o pagar el BONO DE DISPONIBILIDAD EN CASA.

En esos términos valga señalar que no se encargó el legislador de prever las causales que facultan al empleador para mutar o variar las condiciones laborales en que se encuentra su operario aforado, por lo que corresponde al Operador Judicial calificar las causales alegadas

como base de su actuación y así determinar si en efecto se conculcaron los derechos del trabajador.

En efecto, ahondando en el material probatorio recabado en las diligencias, vemos que entre la enjuiciada y la Unión Sindical obrera - USO- en fecha de 18 de febrero de 2013, suscribieron un documento denominado "ACTA DE ACUERDO PARA LA REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES", visible a los folios 121 y 122, en la cual se estipuló lo siguiente:

*"(...) A) En la medida en que las operaciones de los diferentes segmentos así lo permitan en casos de reducción de las operaciones, se revisará la posibilidad de realizar traslados temporales del personal en la misma línea de trabajo u otras diferentes a nivel nacional; una vez superada la situación el trabajador volverá a su base origen.*

*B) En caso de agotada la opción anterior la empresa y el trabajador podrán acordar licencias no remuneradas con periodos de tiempo determinado; durante la cual la empresa Garantizará la seguridad social. Esta licencia no podrá superar el término de tres meses (...)"*

Se acreditó en el paginario también que el 10 de julio de 2013 la empresa demandada y la USO suscribieron el "ACTA DE ACUERDO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DE NÓMINA EN SCHLUMBERGER SURENCO SA" (folios 123 A 124); documento en el cual acordaron el pago de bonos de disponibilidad con incidencia salarial por turno equivalente a seis (6) horas extra nocturnas diarias, más una (1) hora extra diurna diaria de lunes a viernes. Los sábados, domingos y festivos seis (6) horas extra nocturnas diarias y seis (6) horas extras diurnas diarias.

Ahora bien, arguye la sociedad encartada la no conculcación de los derechos de su trabajador, dado que, si bien se vio obligada a dar aplicación al artículo 140 del CST (relativo al pago de salario sin prestación del servicio), en razón a la reducción de operaciones con

ocasión de la crisis que afectó el sector petrolero para ese entonces, no es menos cierto que, no ha desconocido sus derechos laborales por cuanto le ha reconocido su remuneración básica y beneficios legales y extralegales a que tiene derecho.

Para probar ese aserto trajo a declarar a las presentes diligencias a la señora ADRIANA PATRICIA FLÓREZ PALACIOS (Fls. 331 a 334) quien relató que en el año 2015 “hubo un período de recepción -sic-, más a momentos hasta noviembre de 2016 cuando trato de reactivarse la operación, ya en el mes de abril de 2017 se reactiva un poco más (...) Quiero adicionar que la crisis no fue solo en Barrancabermeja, sino nivel nacional” y que por causa de dicha crisis hubo una disminución de la actividad y que por ello se vio abocada a adelantar un proceso de reubicación con el demandante, que se justificó en “la necesidad de (...) **un proceso de licencia del artículo 140, donde se le paga salarios, prestaciones, beneficios legales y extralegales (...).**

Es más, esa crisis del sector Petrolero fue reconocida por la UNIÓN SINDICAL obrera en el mentado documento del 18 de febrero de 2013, en donde se adoptó la metodología “**fundada en la reducción de las operaciones**” de SCHLUMBERGER SURENCO S.A., antes de procederse a la desvinculación del personal.

En ese sentido, la Corporación encuentra que la Jueza *A-quo* no desatinó al negar las pretensiones de la demanda, dado que como quedó visto con claridad, la empresa demandada se vio en la necesidad de modificar las condiciones de su operario, en razón a la crisis que se presentaba en la industria del petróleo para año 2015, motivo por el cual debió enviar a su trabajador a su casa, relevándolo de prestar el servicio con pie en el art. 140 del CST, manteniendo así,

la vigencia de su vínculo laboral y sus acreencias salariales y prestacionales.

Del mismo modo importa relieves que si bien la empresa decidió suspender la prestación del servicio, ello no conllevó necesariamente a la desmejora salarial aseverada en la demanda, pues la intelección que le da el actor a la tabla anexa al convenio o acta del 10 de julio de 2013, suscrito entre la USO y SCHLUMBERGER SURENCO S.A. que se hizo extensivo a los afiliados de SINTRASCHLUMBERGER, no es la más acertada, ya que de su texto se infiere sin hesitación que el BONO DE DISPONIBILIDAD EN CASA solo se causa con la efectiva prestación del servicio,

Par ese menester, conviene transliterar el numeral 4, de ese texto extralegal:

TABLA ANEXA (folio 124)	
ACUERDO CON DAYS OFF	ACUERDO CON NUEVA HERRAMIENTA DE LIQUIDACION DE NOMINA
(...)	(...)
4. Los trabajadores de figura de disponibilidad en casa reportan 6 horas extras nocturnas diarias más 1 hora extra diurna diaria de lunes a viernes. Los Sábados 6 horas extras nocturnas diarias y 6 horas extras diurnas diarias, los Domingos y Festivos 6 horas extras nocturnas diarias y 6 horas extras diurnas diarias.	Se reportará <b>Bono de Disponibilidad en Casa</b> con incidencia salarial <b>por turno</b> . Este bono ascenderá a una suma equivalente a 6 horas extras nocturnas diarias más 1 hora extra diurna diaria de lunes a viernes. Los sábados 6 horas extras nocturnas diarias y 6 horas extras diurnas diarias, los Domingos y Festivos 6 horas extras nocturnas diarias y 6 horas extras diurnas diarias. (Subrayas y negrillas no originaes).

Así pues, no se puede reclamar el pago del citado bono, en tanto que el actor desde el **29 de septiembre de 2015 hasta el mes de abril de 2017**<sup>3</sup> no estuvo prestando sus servicios a la empresa y aquella

<sup>3</sup> Interrogatorio del demandante donde confiesa la afirmación antedicha.

prebenda solo es posible exigirla, cuando el trabajador este “en turno”, que equivale a estar prestando el servicio, íterese.

Sobre este particular, la Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse, en asuntos de similares contornos a los aquí sometidos a escrutinio, entre las más recientes, la sentencia del 15 de octubre de 2019, Rad. Tribunal. 2019-626, M.P. LUCRECIA GAMBOA ROJAS, en la que se dijo:

*“Conforme lo dicho, no es dable como lo pretende el texto inaugural aseverar que el actor fue desmejorado salarialmente, pues como ya se dijo, si bien es cierto, la empresa dejó de pagarle los bonos por disponibilidad en casa y stand by, la razón para obrar así radicó en que dichos factores salariales surgen solo si el operario o trabajador se encuentra prestando el servicio activamente; siendo evidente el desacierto en que incurre el interesado, quien tergiversa el significado del pacto, confundiendo dos momentos disímiles, esto es, **ser un trabajador activo y por ende estar dispuesto para cumplir sus turnos según la necesidad de la empresa en virtud de los contratos con sus clientes aun encontrándose en su casa, hotel o campamento**, es decir, aquellos trabajadores cuyos turnos pueden o no materializarse durante el tiempo de espera del llamado de la empresa, por lo que no pueden **disponer** de su tiempo para otras actividades diferentes a las de carácter laboral asignadas, comprometiendo su disponibilidad en favor de la patronal y aquellos trabajadores que como el señor DELGADO DÍAZ por mandato de la empresa, **pese a la vigencia del contrato de trabajo han sido relevados de la prestación efectiva del servicio y por ende no están a la expectativa mientras se encuentran en casa**, hasta tanto no se levante la medida del artículo 140 del CST”.*

Así las cosas, que tal como lo indicó la Juzgadora de primer grado, en el *sub lite* fluye palmario que la decisión del empleador de aplicar el art. 140 del CST, no comportó una desmejora en la remuneración habitual del actor y, por ende, una merma de sus prestaciones legales y extralegales, pues tal medida se hizo en un ejercicio responsable del **ius variandi**, como facultad del empleador de realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización, pues no se exhibe arbitraria ni dirigida a

afectar la dignidad o los derechos del trabajador, dada la situación económica que atravesaba el sector petrolero a nivel nacional y regional para el año 2015, pues en estos eventos jurisprudencialmente se ha dicho que “es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario”. (CSJ SL, 30 junio 2005, radicado 25103, recordada en sentencia CSJ SL16964-2017).

Aunado a lo anterior, huelga precisar que esa decisión del empleador fue transitoria, tal y como lo confesó el mismo demandante en el interrogatorio de parte y lo afirmó la testigo ADRIANA PATRICIA FLÓREZ PALACIOS, lo cual ratifica que si obedeció a una situación excepcional y no arbitraria e ilimitada.

Corolario a lo discurrido, resta anotar que no incurrió la primera vara en ningún defecto, pues no se verifica la desmejora argüida en autos, modo tal que se impone la confirmación de la providencia materia de consulta, en tanto conserva su manto de legalidad y certeza.

Sin costas de segunda instancia al decidirse en el grado jurisdiccional de consulta.

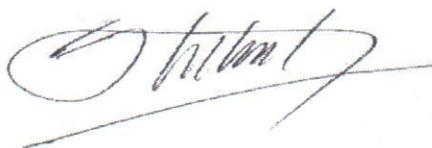
En mérito a lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, - Sala de Decisión Laboral - administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE.**

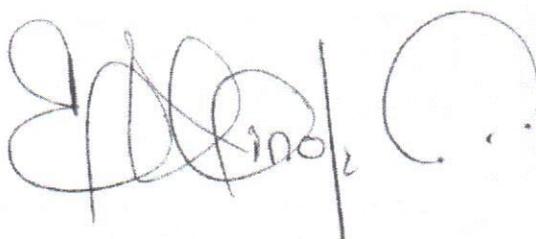
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto en la motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas de instancia por lo dicho en la motiva.

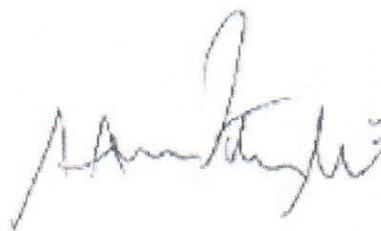
**LOS MAGISTRADOS,**



**HENRY LOZADA PINILLA**



**EMA HINOJOSA CARRILLO**



**HENRY OCTAVIO MORENO ORTIZ**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE BUCARAMANGA  
SALA LABORAL

**HORA:** 08:00 A.M.

**FECHA:** 20 DE MAYO DE 2020

**CLASE DE PROCESO:** FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO FUERO

**DEMANDANTE:** SOCIEDAD COMERCIAL METROCINCOPLUS

**DEMANDADO:** CARLOS FORERO ARCINIEGAS Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA, SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE COLOMBIA SUBDIRECTIVA FLORIDABLANCA.

**RADICADO:** 68001.31.05.006.2018.00351.01  
R.T. 736-2019

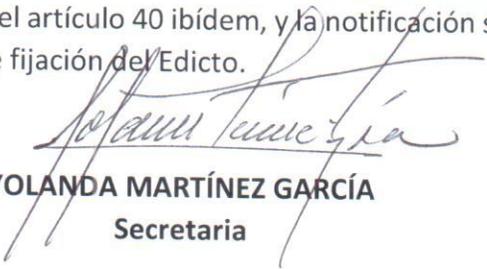
**FECHA DE LA PROVIDENCIA:** 19 DE MAYO DE 2020

**MAG. PONENTE:** HENRY LOZADA PINILLA

**PROVIDENCIA QUE SE NOTIFICA**

“**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto en la motiva. **SEGUNDO: COSTAS** de la instancia a cargo del demandado Carlos Forero Arciniegas. Fíjense agencias en derecho la suma de \$877.803 que serán incluidos en la liquidación correspondiente en los términos y oportunidades de que trata el art. 366 C.G.P., Conc, art. 145 C.P.T.S.S.” Formatos del texto.

El presente edicto se fija en lugar visible de la Secretaria por un (01) día hábil, **hoy 20/05/2020 a las 8 a.m.**, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P. del T. y la S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem, y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

  
**YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA**  
Secretaria

El presente Edicto se desfija **hoy 20/05/2020**, a las 04:00 p.m.

**YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA**  
Secretaria

## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL



### SALA LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE: Dr. HENRY LOZADA PINILLA**

***PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO- PROMOVIDO POR LA SOCIEDAD COMERCIAL METROCINCOPLUS CONTRA CARLOS FORERO ARCINIEGAS Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA, SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA DE COLOMBIA SUBDIRECTIVA FLORIDABLANCA***

Bucaramanga, diecinueve (19) de mayo de dos mil veinte (2020)

En vista que los acuerdos PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020 y PCSJA20-11549 del 7 de mayo de 2020, expedidos por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, exceptúan de la suspensión de términos, entre otros, “*Los procesos escriturales de fuero sindical pendientes de resolver la segunda instancia*” (art. 9.4), procede la Sala a resolver de plano el recurso de **apelación** interpuesto por el demandado contra la sentencia proferida, el 9 de agosto de 2019, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, mediante la cual denegó las pretensiones de la demanda al concluir que no gozaba de fuero sindical.

### **ANTECEDENTES**

**METROCINCO PLUS S.A.**, instauró demanda especial de fuero sindical –*levantamiento de fuero*- contra **CARLOS FORERO ARCINIEGAS** con miras a que se levante el fuero (circunstancial) que ostenta por haber incurrido en las conductas calificadas como faltas disciplinarias graves de acuerdo a lo consagrado en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 6 del artículo 62 del C.S.T. que motivaron la terminación del contrato con justa causa.

La demandante, como presupuestos fácticos relevantes sustento de sus pretensiones, manifestó *i)* que el demandado es trabajador de la empresa vinculado a través de un contrato escrito a término fijo a tres meses, el cual inició el 17 de junio de 2016 y a la fecha se ha venido prorrogando, siendo contratado para desempeñar el cargo de operador de flota; *ii)* que en la sociedad funciona el Sindicato de Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (en adelante SNTT) subdirectiva Floridablanca, organización sindical de primer grado con fecha de registro del 14 de noviembre de 2008 y con domicilio social en la ciudad de Floridablanca; *iii)* que, el demandado, se afilió al Sindicato según comunicación radicada a la empresa el día 6 de marzo de 2017; *iv)* que, el 13 de julio de 2017 el sindicato radica en la empresa denuncia del laudo arbitral y pliego de peticiones el cual da inició al conflicto colectivo de trabajo, instalándose el 24 de julio de 2017 la instalación de la mesa de negociación de negociación de conflicto colectivo de trabajo; *v)* que, el 31 de julio de 2017, el presidente del sindicato deposita en el Ministerio del Trabajo acta de instalación e iniciación de la etapa de arreglo directo sin que a la fecha de presentación de la demanda se haya dado inicio al tribunal de arbitramento; *vi)* que, el 24 de noviembre de 2017, el sindicato

comunica a la empresa la conformación de la nueva junta el sindicato le comunica a la empresa la conformación de la nueva junta directiva de la subdirectiva en la cual se designa a Carlos Forero Arciniegas como secretario de asuntos portuarios; **vii)** que. el demandado, en múltiples escritos ha manifestado presuntos quebrantos en su estado de salud, por lo que como empleador decidió modificar las funciones del trabajador, con el fin de ajustar su actividad laboral según las restricciones medico laborales, al igual que su lugar de trabajo, tomando entre otras medidas la adaptación de su horario de trabajo de lunes a viernes de 7 am a 12 medio día y de 1 de la tarde a 5 de la tarde; **viii)** que el demandado ha venido presentado una serie de comportamientos irregulares calificados como graves actos de indisciplina según se estableció en el contrato de trabajo suscrito, el reglamento interno de trabajo, el manual del operador y demás documentos que regulan la actividad de la empresa; **ix)** que, el 30 de junio de 2017, debido a los graves actos de indisciplina en el los que incurrió Carlos Forero Arciniegas los días 12 y 13 de junio de 2017 la entidad decidió dar inicio a un proceso disciplinario por los cargos de: no cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, el cual culmino con sanción para el trabajador de 5 días de suspensión del trabajo; **x)** que, el 7 de marzo de 2018, nuevamente, le inician procesos disciplinarios por los hechos realizados el 23, 26, 27 y 28 febrero, 1 y 2 marzo por incumplimiento de su jornada laboral y abandonó de su sitio de trabajo sin permiso de sus superiores el cual culminó con suspensión del trabajador por el termino acumulado de 18 días; **xi)** que, el 12 de junio de 2018, debido a graves actos de indisciplina ocurridos el 30 de mayo de 2018 cuando el demandado Carlos Forero Arciniegas durante la diligencia de descargos realizada al trabajador Néstor Nicolás Rueda faltó al respeto a la gerente de recursos humanos Margarita Caballero Castro quien se encontraba en

esa época en estado de embarazo y al trabajador Dainer Yair Gómez, a quienes agredió de forma verbal con palabras groseras, intimidantes y ultrajantes, incumpliendo con los deberes de respeto a acatamiento a los procedimientos establecidos, procedimiento que culminó con la decisión de terminación del contrato, la cual se hará efectiva una vez se cuente con el permiso de la autoridad competente, decisión que quedo en firme el día 24 de julio de 2018 luego de que finalizara el termino de cinco (5 9 días para interponer el recurso de apelación, del cual no hizo uso Carlos Forero; **xiii**) que Carlos Arciniegas Forero ha continuado con sus actos de indisciplina razón por la cual el 31 de julio de 2018 se le inició un proceso disciplinario en razón en que abandonó su jornada laboral los días 10, 11, 12, 13 y 16 de junio de 2018, sin contar con la autorización de su jefe, el cual arrojó como resultado la terminación de su contrato de trabajo, decisión que se tornaría efectiva una vez se cuente con el permiso de la autoridad competente. –fl. 368 a 380-.

## LA OPOSICION

El **demandado Carlos Forero Arciniegas**, dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones de la demanda, arguyendo con tal fin que presenta distintas patologías como son: enfermedad emocional crónica, definitiva, incapacitante, que deteriorò su normal desempeño de base en lo personal, familiar, social y laboral; cervicalgia el cual lo limita en arcos del movimiento, perpetua su alteración emocional, no tiene tratamiento curativo, solo paliativo, requiriendo continuidad en su asistencia a control especializado periódico y medicación permanente y trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos; razón por la cual la Nueva EPS emitió como recomendaciones ocupacionales “se

*beneficia de laborar 8 horas seguidas, cada media hora una pausa, no usar botas ya que son pesadas y corre riesgo de caerse, se siente más cómodo con zapato de dotación que antes le daban en su empresa”,* situación está que es de pleno conocimiento de la empresa; señaló, además, que la empresa lo reubicó en el salón de capacitaciones completamente solo, aislado de sus compañeros, sin realizar ninguna función o actividad y obligándolo a cumplir una jornada laboral de diez (10) horas continuas, lo cual ha venido afectando su salud mental por incumplir las restricciones ocupacionales; indica también que a pesar de que la empresa tiene conocimiento de su estado de salud mental, esta no ha identificado, ni evaluado ni realizado actividades educativas, de proceso de inducción y reinducción de los factores de riesgo psicosocial a los que lo expone; referenció que los procesos disciplinarios que suman 33 días de suspensión tienen origen en su exigencia de hacer respetar las restricciones comentadas, ha aumentado y agravado su estado de depresión; esboza que en la diligencia de descargos que menciona la empresa como motivo para su despido, no le faltó el respeto a ninguno de los intervinientes, pues, lo que sucedió fue por la naturaleza de la diligencia, adelantada de las misma, los ánimos de las partes subieron de tono por el lado de los representantes del sindicato, él incluido, porque exigían que se les dejara participar en la diligencia y solicitaban a la empresa que no realizara preguntas sugestivas, capciosas y repetitivas al afiliado que estaban acompañando en descargos, impidiendo la participación del sindicato y provocándolo; razones estas que le sirvieron de fundamento para oponerse al despido solicitado.

Concreto su defensa en las excepciones que denominó “EXISTENCIA DE UNA RESTRICCIÓN MÉDICA, FUERO DE SALUD” e

## “INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EMPLEADOR”

Por su parte la organización sindical a la cual pertenece el demandado no hizo uso de su derecho a contestar la demanda.

### LA SENTENCIA APELADA

El juez *a-quo*, denegó las pretensiones de la demanda y se abstuvo de condenar en costas. Para proceder así, referenció los problemas jurídicos sometidos a su consideración, luego estableció los hechos marginados del debate probatorio conforme a la documental que obra en el expediente; en lo que atañe a la existencia del fuero sindical del demandado indicó que el presente caso podía catalogarse como *sui generis*, pues luego de citar textualmente el artículo 406 y el art 407 del C.S.T., señaló que el demandado pertenece a la junta directiva del SNTT, no obstante al revisarse los certificados de inscripción de la junta directiva de la Sub Directiva Floridablanca que obran a folios 119, 383, 114 y 481, en ninguno de ellos se encuentra dentro de los primeros cinco principales, encontrándose en los puestos decimo, noveno y décimo, resaltando que en esos documentos no se hace distinción entre quienes son los miembros principales y quienes los suplentes, sin que el juez sea el llamado a determinar quiénes fungen de en tales condiciones, pues eso le corresponde únicamente a la organización sindical, lo que le llevo a concluir que *el demandado no tenía fuero sindical*, por lo que este no puede levantarse, al efecto citó como caso *ibídem* un proceso fallado por este tribunal, en el cual en un trámite también especial dictado dentro del radicado No. 2016-0032

en sentencia 1 de febrero de 2017, se resolvió un caso en los mismos términos absolutorios ante la ausencia de fuero sindical; adujo también que en este tipo de procesos no se puede ventilar lo relativo a un fuero circunstancial, el cual es propio de un proceso ordinario y tampoco se pueden debatir asuntos como el fuero de salud; con base a lo anterior denegó las pretensiones de la demanda.

## **LA APELACION**

Contra la indicada decisión, el demandado, se alzó en busca de la revocatoria de la sentencia con la finalidad de que se declara que en efecto cuenta con la garantía foral sindical; adujo con tal fin que el argumento del Despacho de que en los registros ante el Ministerio no se menciona quienes son los cinco (5) directivos principales y los cinco (5) suplentes y que por ende el demandante no goza de la garantía sindical es erróneo, pues en el Tribunal Superior de Bogotá se ha ventilado esta situación, definiéndose quienes tienen la garantía foral sindical y citó el artículo 406 del C.S.T para argumentar que el mandato de fuero sindical surge de la elección que haga la asamblea, lo que en el caso en estudio acaeció el 19 de noviembre de 2017 cuando la sub directiva Floridablanca realizó asamblea donde se eligió la junta directiva para el periodo 2017-2021; acotó que cuando se ha debatido cuales son los principales y cuáles son los suplentes en los casos en que se omite su mención, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá ha dicho que es el orden cronológico de la lista el que determina la garantía foral; esbozando que en este caso el sindicato establece una discriminación por secretarias, luego los 10 primeros tienen la calidad de directivos principales y suplentes,

arguyendo que todos son representantes y todos hacen la labor de dirección del sindicato; resaltó también que el mismo Ministerio es quien realiza el registro y no hace la distinción porque la ley no lo exige, aduce que para el 24 de noviembre de 2017 estaba en el noveno cargo en el orden cronológico y su mandato va hasta el 2021 o hasta que se modifique la junta directiva; aduce que la tesis del Despacho deja acéfalo al sindicato, pues ni siquiera el presidente del sindicato tendría fuero, o sea el sindicato no tendría nadie que lo represente, luego al estar dentro de los primeros 10 ellos son los mandatarios del sindicato, referenciando que una decisión en contrario sería implicaría que el sindicato no tiene ningún doliente, distinción que ni siquiera hizo el Ministerio, por lo cual en su sentir son los diez principales los que tienen o gozan de la garantía sindical.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

1. Se acepta el impedimento formulado por la Dra. Emma Hinojosa Carrillo, integrante de la Sala de Decisión, por concurrir la causal prevista en el art. 141-2 C.G.P., Conc, art. 145 C.P.T.S.S.
2. Atendiendo los supuestos fácticos esbozados, probados e indiscutidos del proceso, a juicio de la Sala, la sentencia ha de ser confirmada por ajustarse al rigor legal y al precedente de la Corporación que ha resuelto casos de idénticos contornos como puede verse en el Rad. 2016-0032, proceso fuero sindical instaurado por la E.S.E Hospital el Carmen se Chucuri contra Javier Herrera Suan. En efecto, en juicio, no se demostró que el aquí demandado Forero Arciniegas, estuviera amparado con la garantía foral, que

obligara a su empleador a solicitar permiso judicial previo a la terminación de su contrato de trabajo. En efecto:

El artículo 39 de la Carta Política reconoce a los representantes sindicales el fuero sindical y las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. El Código Sustantivo del Trabajo, por su parte, define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores a no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (art. 405).

2. Ahora, resáltese que los trabajadores amparados por el fuero sindical, de acuerdo con el Art. 406 del CST subrogado por el artículo 57 de la ley 50 de 1990, modificado por la ley 584 de 2000, artículo 12 son:

*“(...) a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

*b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*

*c) **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 y***

*d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.*

*PAR. 1º—Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.*

*PAR. 2º—Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.” (Subrayas negrilla fuera del texto).*

De lo anterior se colige, que la acreditación de la calidad de aforado del demandado en calidad de miembro principal o suplente de la junta directiva se prueba con la copia del certificado de inscripción de la misma o con la copia de la comunicación dirigida al empleador por parte del sindicato, cuya existencia se acredita con las constancias que obran a folios 114, 119, 383 y 481 de quienes serán los interlocutores legítimos en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

De cara al dossier probatorio, se advierte que brilla por su ausencia la prueba de la pertenencia de Forero Arciniegas a la Junta Directiva o Subdirectiva dentro de los cinco principales o cinco suplentes tal y como lo exige el art. 406 del C.S.T, previamente literado, pues al tenor literal de las constancias de registro de modificación de la junta directiva (fls. 114, 119, 383 y 481) se encuentra que el prenombrado ostentó los siguientes cargos dentro del acápite de “PRINCIPAL” de la Junta Directiva de la Subdirectiva Floridablanca como “Secretario de Almacenes Puertos Secos y Conexos” en el noveno renglón para la elección efectuada el 19 de noviembre de 2017 y finalmente como “Secretario de Asuntos Portuarios” en el décimo renglón para la elección efectuada el 18 de agosto de 2018, sin que pueda colegirse en modo alguno que ostenta la condición de suplente de los cinco miembros principales de la Junta directiva que lo anteceden, más aun cuando en el acápite de suplentes del registro de modificación de la junta directiva, no se incluyó a ninguno de los miembros de la Junta Directiva, pues basta con ojear los certificados aludidos para que se

evidencie tal situación; de lo que se extrae sin lugar a dudas que la asamblea del sindicato no designó suplentes de la Junta Directiva que fueran cobijados por la garantía foral sindical.

Resáltese que la designación como miembro principal o suplente de la Junta Directiva de una Organización Sindical, escapa de la esfera de competencia del operador judicial; a éste le está vedado suponer cuáles miembros se encuentran dentro de los cinco principales o dentro de los cinco suplentes, más aun cuando la respectiva Junta Directiva supera el total de los guarismos antedichos como ocurre en el caso de marras; razonar en contrario a este axioma desdibujaría la limitante numérica impuesta por el legislador frente a aquellas personas que gozan de garantía foral, permitiendo así su extensión a todos los sujetos que pertenezcan a ellas, bajo un concepto extensivo en verdad inadmisibles, lo cual es completamente erróneo y contrario al carácter de orden público de las normas que rigen tan delicada temática.

Dígase, además, que ningún reproche merece la valoración probatoria realizada por el juzgador de instancia, pues en virtud de lo dispuesto en el artículo 61 del código procesal laboral y la jurisprudencia de la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 28 de abril de 2009, Rad. 33646, MP Isaura Vargas Díaz, *“en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam (sic) actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”*, ciertamente, el juzgador de instancia, como constata hoy esta Corporación, realizó un razonamiento válido, carente de mácula o reproche al determinar la inexistencia de garantía foral del

demandado, sin que al respecto pudiese utilizar razonamientos hipotéticos o imaginarios, como lo pretende el recurrente, para acreditar el requisito que se echa de menos; señálese que este tipo de prueba no podía ser suplida con otro medio probatorio, como erróneamente lo plantea la censura, y es así, porque el art. 406 del CST, señala la solemnidad que debe contener la prueba del fuero sindical, esto es, *la copia de la comunicación al empleador*, de tal forma, sin que se hubiese soslayado ninguna de las peticiones probatorias de las partes en sede de instancia, ninguna probanza podía entrar a establecer la existencia del fuero sindical que aquí se discute, luego en nada afecta la conclusión a la que arrió la cognoscente que de la comunicación emanada de la asociación sindical coligió que el extremo pasivo no se encontraba aforado, pues en ejercicio del derecho de asociación sindical, es el colegio sindical quien designa o escoge, quien o quienes de sus afiliados serán los cinco miembros principal y los respectivos suplentes de la Junta Directiva/Subdirectiva y, por tanto, ostentadores del fuero sindical de acuerdo con sus estatutos y su organización interna.

En síntesis, establecido que el sentenciador de instancia no incurrió en los yerros de valoración probatoria que le enrostró la apelación, se confirmará la sentencia objeto de alzada.

Costas de la instancia a cargo de la recurrente vencido en el recurso. Fijense agencias en derecho a cargo del demandado, en la suma de \$877.803 que serán incluidos en la liquidación correspondiente en los términos y oportunidades de que trata el art. 366 C.G.P., Conc, art. 145 C.P.T.S.S.

Proceso: Especial Fuero –Levantamiento del fuero sindical-  
Demandante: Metrocinco Plus  
Demandado: Carlos Forero Arciniegas  
Radicado: 2018-00351-00

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto en la motiva.

**SEGUNDO: COSTAS** de la instancia a cargo del demandado Carlos Forero Arciniegas. Fíjense agencias en derecho la suma de \$877.803 que serán incluidos en la liquidación correspondiente en los términos y oportunidades de que trata el art. 366 C.G.P., Conc, art. 145 C.P.T.S.S.

Se discutió y aprobó por acta número \_\_\_\_\_

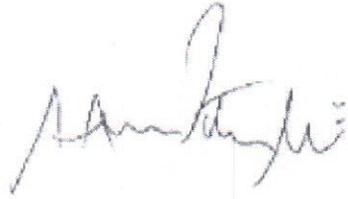
**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.**

**LOS MAGISTRADOS,**



**HENRY LOZADA PINILLA**

Proceso: Especial Fuero –Levantamiento del fuero sindical-  
Demandante: Metrocinco Plus  
Demandado: Carlos Forero Arciniegas  
Radicado: 2018-00351-00



**HENRY OCTAVIO MORENO ORTIZ**



**LUCRECIA GAMBOA ROJAS**