



## REPUBLICA DE COLOMBIA

### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN

#### SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso	Especial de Fuero Sindical
Radicación:	05001-31-05-024-2022-0219-01
Demandante:	Grupo EMI S.A.S.
Demandado:	Jorge Alonso Díaz Arboleda
Sindicato:	SINTRAEMI y UNTRAEMIS.
Asunto:	Apelación auto excepción previa prescripción
Procedencia:	Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín
Temas:	Fuero Sindical, autorización de despido.

#### Medellín, agosto veintiséis (26) de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **MARIA NANCY GARCIA GARCIA**, **VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO** y **SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**, como magistrada sustanciadora, decide el recurso de apelación interpuesto por la sociedad accionante respecto al auto proferido el 08 de agosto de 2022, por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso especial de la referencia, instaurado por EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.S. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA -GRUPO EMI S.A.S. en contra de JORGE

ALONSO DIAZ ARBOLEDA Radicado 05001-31-05-024-2022-0219-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La sociedad Grupo EMI S.A.S. convocó a este juicio al señor JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA, pretendiendo se declare que este último tiene fuero sindical, en su condición de miembro suplente de la Junta Directiva de la Subdirectiva SINTRAEMI y en calidad de miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos de UNTRAEMIS, se declare que JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA, desde el día 24 de mayo de 2022, se encuentra incurso en la causal de despido establecida en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1° del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y la falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo codificada en el numeral 1) del artículo 64, en concordancia con el numeral 1.6 del artículo 72 del mismo reglamento vigente en la EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.S. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA – GRUPO EMI S.A.S., establecida como justa causa para la terminación unilateral de su contrato de trabajo, se declare que la conducta desplegada por JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA, configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo y como consecuencia de las anteriores declaraciones se conceda permiso a la sociedad demandante para despedir por justa causa a JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA.

El demandado dio contestación a la demanda en forma escrita el 05 de agosto de 2022, ratificada en audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la S.S, oponiéndose a las pretensiones de su empleador, afirmando que no ha incurrido en ninguna falta, que las afirmaciones respecto

a su conducta son falsas, formulando la excepción previa la prescripción y las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de justo motivo o de justa causa como requisito de fondo para despedir al trabajador; inexistencia de fundamento fáctico y de derecho que amerite el levantamiento del fuero sindical del demandado e inexistencia de justa causa para autorizar el despido; abuso del derecho; falta de causa para despedir, temeridad y mala fe.

El libelo inicial fue notificado, igualmente, al SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE EMI – UNTRAEMIS y al SINDICADO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMI – SINTRAEMI, organizaciones que, a través de su vocero judicial, en la misma audiencia pública, replicaron la demanda presentando oposición a las pretensiones segunda, tercera, cuarta y quinta del libelo inicial, sin formular excepciones.

### **1.1.- AUTO IMPUGNADO**

En la audiencia pública celebrada el 08 de agosto del año en curso, el Juzgado de conocimiento, mediante auto oral declaró probada la excepción de prescripción, considerando que la justa causa que da lugar al despido fue conocida por el empleador el 22 de marzo de 2022 y la demanda mediante la cual se pretende la autorización del despido fue radicada el 24 de mayo de 2022, superando el término legal de dos meses.

### **1.2.- RECURSO**

El señor apoderado de la parte demandante interpuso el recurso de apelación sustentando su disenso en que la reunión del 22 de marzo de 2022, no puede tomarse como data para la contabilización del término de la prescripción, toda vez que se trató de una reunión informativa que dio pie a la comunicación formal emitida por la doctora María Eugenia Jaramillo Londoño, de la

Universidad CES donde pone en conocimiento del Grupo EMI, la presunta conducta indebida del docente con las estudiantes.

De otra parte, relieves que para el 22 de marzo de 2022, el doctor Jorge Alonso Díaz, no tenía fuero sindical, toda vez que observada la prueba documental No 2, aportada por la demandante, se constata que mediante comunicación emanada del Sindicato Unión de Trabajadores de EMI – UNTRAEMIS, el 19 de abril de 2022, se notifica al empleador que el demandante fue nombrado como integrante de la Comisión de Quejas y Reclamos y asimismo, el 14 de mayo de 2022, el Sindicato Nacional de Trabajadores de EMI – SINTRAEMI, notifica que el demandado fue designado como integrante de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín.

Destaca que el fuero sindical no es retroactivo, por lo que el término de prescripción debe contabilizarse como mínimo desde que este nace, esto es el 19 de abril de 2022, insistiendo en que, si bien se conocía la falta, el fuero no existía.

De otra parte, señala que la Corte Suprema de Justicia ha dicho que el trabajador puede ser despedido sin necesidad de un proceso disciplinario, salvo que tal previsión este consagrada en la Convención Colectiva o el Reglamento Interno de Trabajo, empero, el empleador podía voluntariamente, como se acostumbra en las empresas, citar a descargos al trabajador que comete alguna falta relevante, en este caso así ocurrió, pues el trabajador despedido tiene derecho a ser oído sin más formalidad, principio elemental que todos aceptan sin ambages, reiterando que el demandante cuando fue citado a descargos no tenía fuero sindical.

## **2. CONSIDERACIONES**

## **2.1 COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente

## **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Debe la Sala dar respuesta a los siguientes problemas jurídicos:

¿Se configuró la prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical y autorización de despido interpuesta por el GRUPO EMI S.A.S., verificando cuál es la data a partir de la cual debe contabilizarse el plazo de extinción de la acción para el empleador demandante?

¿Cómo se contabiliza la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, cuando la garantía foral nace con posterioridad al conocimiento de la presunta comisión de la falta?

## **2.3. TESIS**

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual en esta causa judicial, la prescripción debe contabilizarse desde el momento en que surge la garantía foral para el trabajador demandado, 19 de abril de 2022, fecha en la cual al empleador le fue comunicada la designación del trabajador en la

Comisión de Quejas y Reclamos del SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE EMI – UNTRAEMI, toda vez que aunque el empleador tuvo conocimiento de la presunta falta el 22 de marzo de 2022, en ese hito temporal el demandante no estaba amparado por el fuero sindical. En consecuencia, no operó el fenómeno prescriptivo y por lo tanto el auto revisado en apelación debe ser REVOCADO, como se explica.

## **2.4. PREMISAS NORMATIVAS**

### ***El fuero sindical***

El fuero sindical, en es un mecanismo constitucional mediante el cual se ampara el derecho de asociación de los representantes sindicales, impidiendo que, a través del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda atentar contra los derechos fundamentales de asociación y sindicalización.

Conforme al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el empleador pretenda despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador aforado, deberá solicitar la autorización del juez del trabajo, previa la calificación de la justa causa.

Respecto a la acción que debe impetrar el empleador, cabe recordar que la Corte Constitucional en la sentencia C381 de 2000 declaró la exequibilidad condicionada del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la S.S, en cuanto a la omisión legislativa de regular un término especial de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, sosteniendo que *“el empleador cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. Esto surge necesariamente del sentido normativo que se desprende del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 de la misma y del Convenio 98 de la O.I.T., que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical “*

Planteamiento que recogió posteriormente el Congreso en el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 incorporando al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social el artículo 118ª, mediante el cual se establece el término de prescripción de dos meses para que el empleador impetre la acción de levantamiento de fuero sindical o autorización de despido, así:

*“Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”*

De la norma transcrita se concluye que, como regla general, el término de prescripción para promover la acción de autorización de despido del trabajador aforado corre i) desde la fecha en que se tiene conocimiento del hecho que se invoca como justa causa ii) desde que se agota el procedimiento convencional o reglamentario establecido para la terminación del contrato con justa causa.

## **2.5. CASO CONCRETO**

En el sub lite, el extremo activo de la relación procesal formuló la demanda de levantamiento del fuero sindical y autorización de despido del trabajador aforado, el 24 de mayo de 2022, tal como consta en el archivo *01.CorreoActaReparto.pdf*, data que constituye el extremo final del plazo para contabilizar el fenómeno prescriptivo.

El punto central de la controversia gira, entonces, en torno a la fecha a partir de la cual debe iniciar la contabilización de los dos meses previstos en el citado

artículo 118a del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, esto es si desde el conocimiento de la falta, desde la citación a descargos, desde la notificación del primer nombramiento del trabajador como integrante de la Comisión de Quejas y Reclamos de UNTRAEMIS o desde del segundo nombramiento como suplente de la Junta Directiva de SINTRAEMI.

Para resolver el cuestionamiento se detiene la Sala en las actuaciones que se cumplieron en relación con el aforado:

-El 22 de marzo de 2022, se llevó a cabo Comité Docencia Servicio, del Convenio Marco Docencia Servicio Universidad CES y EMI, en las instalaciones de la accionante, en la cual se expuso por la Jefe de División TAPH del CES, Maria Eugenia Jaramillo Londoño, los antecedentes de la conducta del médico Jorge Alonso Díaz Arboleda y la reiteración de quejas de estudiantes en lo corrido de 2022-, relativas al trato con exceso de confianza, comentarios morbosos y de tipo sexual. *Documento 02. Demanda Especial Fuero Sindical folios 74.*

-El 24 de marzo de 2022, la doctora Jaramillo Londoño, presenta informe escrito dando alcance a la reunión del Comité de Docencia llevado a cabo el 22 de marzo de 2022, donde se anexan los escritos contentivos de las quejas de las estudiantes de quienes se mantuvo reserva a su identidad, aduciendo que el Comité de Ética de la Universidad solicitó la recopilación de los datos, sin exponer las estudiantes. *Documento 02. Demanda Especial Fuero Sindical, folios 67*

-El 25 de marzo de 2022, EMI S.A.S. dio apertura a proceso disciplinario, cumpliéndose la notificación al demandado el 05 de abril de 2022, imputando conductas presuntamente contrarias a sus obligaciones laborales previstas en los numerales 1 y 4 del artículo 64 y el numeral 1.6



del artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo, concediéndole 3 días para solicitar pruebas y 5 días para rendir sus descargos. *Documento 02.DemandaEspecialFueroSindical, folios 91*

-El 08 de abril de 2022, el trabajador investigado solicitó la práctica de pruebas (folio 94), las cuales fueron decretadas en auto del 26 abril de 2022, (folio 98 y 100) y el día 29 de abril de 2022, el accionado solicitó la nulidad del proceso disciplinario y el archivo de las diligencias, (folios 99 a 105) la cual fue denegada (folio 106).

-El 19 de abril de 2022 la Unión de Trabajadores de EMI y Sector Salud “UNTRAEMIS”, sindicato de industria, notificó el nombramiento del señor JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA como miembro del Comité de Quejas y Reclamos a nivel nacional, advirtiéndole que el mismo cual gozará de las garantías forales contempladas en la Constitución política de Colombia y el código Sustantivo de Trabajo *Documento 02.DemandaEspecialFueroSindical, folios 11*

-El 14 de mayo de 2022 el Sindicato Nacional de Trabajadores de EMI “SINTRAEMI le notificó al empleador la modificación de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín aprobada el 12 de mayo de 2022, en la cual fue designado el señor Jorge Alonso Díaz Arboleda. *Documento 02. DemandaEspecialFueroSindical, folios 15*

A partir del recuento anterior, se tiene que, como lo concluyó la a quo, el conocimiento de los hechos por parte del empleador corresponde al 22 de marzo de 2022, teniendo en cuenta que en el acta de reunión de la citada fecha, se presentaron los antecedentes sobre conductas similares del docente y según se registra “se leyeron” las quejas anónimas de las estudiantes sobre el

presunto comportamiento de acoso con connotación sexual del profesor y si bien la Universidad CES remitió un informe escrito el 24 de marzo de 2022, el mismo no incorpora elementos distintos a los evaluados en la reunión, adicionalmente en el acta se deja constancia de la adopción de medidas por el Grupo EMI, desde el mismo 22 de marzo de 2022, tales como “*EMI revisará internamente la situación, se define como segundo paso suspender las rotaciones que tiene a cargo el Dr. Díaz, se hablará con otro docente calificado positivamente para asumir la rotación del grupo actual y siguiente de la rotación que está por terminar (ambulancia), minimizando afecciones en el proceso académico de los estudiantes*”

También se verifica por esta instancia plural que, en efecto, ni la Convención Colectiva de Trabajo 2015- 2017, celebrada por la accionante y la Asociación de Trabajadores de EMI y del sector Salud UNTRAEMIS (folios 61 a 66 del anexo 02), ni en el reglamento Interno de Trabajo (folios 16 al 60 del anexo 02), se establece la obligatoriedad del trámite disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa que pueda ampliar el término de prescripción; por el contrario, el artículo 71 del RIT establece “*El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.*”

Ahora bien, como lo advierte el alzadista, el empleador en forma voluntaria dio inició a un proceso disciplinario, cuya apertura le fue notificada al señor Jorge Alonso Díaz, el 5 de abril de 2022, con antelación a los nombramientos como directivo sindical del trabajador por parte de las organizaciones sindicales SINTRAEMI Y UNTRAEMIS, que dieron lugar al fuero sindical, no obstante debe concluirse que ese procedimiento no permite modificar el término de prescripción, pues la norma hace referencia a los trámites disciplinarios previstos como obligatorios para proceder al despido, en los instrumentos normativos internos de la empresa, lo anterior encuentra justificación en que el plazo de prescripción no puede quedar al arbitrio del

empleador respecto a procedimientos voluntarios, más aun teniendo en cuenta que, precisamente, el fuero le otorga al trabajador la garantía de que la justa causa de despido sea calificada por el juez laboral. De manera que, si el empleador decide iniciar el proceso disciplinario respecto a un colaborador aforado, en todo caso, debe interponer la acción dentro de los dos meses previstos en la ley.

Respecto a estos procedimientos disciplinarios de forzoso acatamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STL8970-2019, precisó que:

*«Las disposiciones que reglamentan el procedimiento laboral contemplan un término especial de prescripción aún más corto para las acciones de reintegro y levantamiento del fuero sindical, en atención a la protección del derecho de asociación sindical, debiéndose verificar si se estableció un procedimiento previo en la Convención Colectiva de Trabajo o en el Reglamento Interno respectivo, señalando que cuando el empleador, acoge ese mecanismo, no puede desconocerlo el juzgador, pues violenta el debido proceso y desequilibra las relaciones del trabajo ...)*

En este contexto al no existir un trámite disciplinario, establecido en las disposiciones internas de la sociedad pretensora para dar por terminado el contrato de trabajo, el término de prescripción, a la luz del referido artículo 118a, en principio, iniciaría a correr el 22 de marzo de 2022, cuando se tuvo conocimiento de la falta, como lo determinó la funcionaria de primer grado, no obstante, no puede acogerse ese cómputo del plazo, toda vez que, no puede desconocerse que para la data de los presuntos hechos documentados en el acta del 22 de marzo de 2022, el demandante no gozaba de fuero sindical y en virtud de ello no le era exigible al empleador solicitar la autorización de despido ante el Juez Laboral.

Ha de subrayarse que la contabilización del término de prescripción del fuero sindical en los casos en que esta garantía surge con posterioridad al conocimiento de la falta, debe hacerse desde que inicia el derecho foral, pues para el momento del enteramiento de la conducta por parte del empleador el fuero sindical es inexistente. No se advierte, además, un fin constitucional o legal, para que en tales eventos se produzca una reducción del término legal de dos meses en disfavor de la empresa.

La interpretación contenida en el auto estudiado no puede abrirse paso, dado que implica que la sociedad accionante solo tuvo 34 días para iniciar la acción de levantamiento del fuero sindical, esto es del 19 de abril de 2022, cuando surge la protección, al 22 de mayo de 2022, cuando se vencen los dos meses del conocimiento de la falta, lo cual resulta contrario a la disposición legal.

Sin olvidar que el demandado en este proceso tiene doble garantía foral derivada de dos organizaciones sindicales distintas y el segundo fuero generado por su nombramiento como suplente en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín, de SINTRAEMI, fue notificado el 14 de mayo de 2022, esto es 8 días antes del vencimiento de los dos meses del conocimiento de la falta.

Del planteamiento anterior se concluye que le asiste razón al apelante, pues en el asunto de marras, no hay discusión que el fuero surge luego de conocida la presunta falta y de notificada la apertura del proceso disciplinario, cuando las organizaciones sindicales vinculadas al proceso designaron al accionado en cargos directivos que le otorgaban el amparo sindical, conducta que, para lo que interesa en esta etapa procesal, no puede tener efectos retroactivos en la contabilización del lapso de prescripción de la acción.

En consecuencia, procede REVOCAR la providencia de primer grado para declarar impróspera la excepción previa de prescripción y ordena continuar con el trámite del presente proceso especial de fuero sindical.

Costas en ambas instancias a cargo del accionado. Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000 en favor de la accionada.

### 3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### FALLA:

**PRIMERO:** Se **REVOCA** el auto objeto de apelación proferido por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, el 08 de agosto de 2022, en el proceso especial de Fuero Sindical, instaurado por la sociedad EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.S. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA -GRUPO EMI S.A.S. en contra del señor JORGE ALONSO DIAZ ARBOLEDA y en su lugar SE DECLARA IMPRÓSPERA la excepción previa de prescripción y se ordena continuar con el trámite del presente proceso.

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias a cargo del demandado Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000 en favor de la sociedad accionante.

**TERCERO:** Devuélvase el expediente digital al Juzgado de origen con las actuaciones cumplidas en esta instancia.

Notifíquese por estados la providencia conforme lo previsto en literal c), del artículo 41 del Código Procesal Laboral.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
**Magistrada**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública*  
*(Art. 11 Deceto 491 de 2020)*

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
**Magistrado**

El presente auto fue notificado por estado No. 152 fijado en la secretaría de la sala del Tribunal Superior de Medellín, a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) del 29 de Agosto de 2022

RUBEN DARIO LOPEZ BURGOS

Secretario