

**TEMA: PLAZO PERENTORIO DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY 712** - para el empleador del sector privado el término de dos meses para instaurar la demanda tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional correspondiente. / **PROCEDIMIENTO CONVENCIONAL** - no es posible que al despido se apliquen y extiendan las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias.

**HECHOS:** se declaró probada por la demandante la justa causa aducida para la terminación del contrato de trabajo a la demandada. En consecuencia, se autorizó hacer efectiva la terminación del contrato de la trabajadora ampara por fuero sindical. La decisión fue apelada por la demandada, quien afirmó que no hubo una justa causa de despido; que aunque la terminación del contrato de trabajo es un asunto distinto a la imposición de una sanción disciplinaria, el juzgado cae en un grave error porque si bien se mencionó el artículo 32 de la Convención Colectiva, esto fue respecto a las sanciones disciplinarias de las que fue objeto la demandante previamente al despido, y reclama la aplicación del artículo 31 de la Convención Colectiva suscrita; insiste en que en este caso ha operado la prescripción, por lo que la demanda pudo haberse radicado hasta noviembre de 2021 y no diciembre de 2021 como se hizo. El sindicato SINTRAUNE-EPM, sostuvo que la demanda se presentó de manera extemporánea, que el proceso disciplinario fue adelantado por una entidad que no es en la que trabaja la aforada y esto no fue notificado a las organizaciones sindicales.

**TESIS:** (...) en la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada y que para el caso de empleadores del sector privado el término de dos meses para instaurar la demanda se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional correspondiente. (...). (...) en esta figura en la que se está en espera de que la autorización judicial sea concedida o denegada y en virtud de su naturaleza, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de la justa causa. Y en caso de que se hubiese consagrado un procedimiento convencional para tal efecto, su aplicación debe realizarse de manera estricta y con el respeto de los términos en él definidos, en aras de la protección del debido proceso del trabajador y porque de ello depende el inicio del término de dos (2) meses consagrado en el artículo 49 de la Ley 712, que comienza una vez se haya agotado tal procedimiento. (...) sobre el respeto al procedimiento convencional, (...) no es posible que al despido se apliquen y extiendan las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, dado que ni la ley ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles - CSJ SL2286-2021-. (...) existe diversidad de criterios entre las partes, en relación con la procedencia o no de la activación del Comité de Despidos, porque la activa afirma que este no fue convocado dado que la organización sindical no asistió a la reunión de descargos; mientras que la tesis de la demandada es que la norma convencional no dispone que el Comité de Despidos se active por la presencia de los miembros de la organización a la diligencia de descargos. Pues bien, en lo pertinente la cláusula convencional, la norma dispone con claridad que la convocatoria al Comité de Despidos la realiza el Sindicato por escrito al jefe del área correspondiente, cuando estime que la causal invocada no es justa; y en el proceso no se acredita en manera alguna que la organización sindical hubiese efectuado tal comunicación (...) en este caso no se activó el Comité de Despidos al no haber sido solicitado por escrito por la organización sindical, tomando como referencia el calendario del año 2021 y como punto de partida el 27 de agosto de 2021, se verifica que la fecha en que debió terminarse el trámite convencional debió ser el 15 de septiembre de 2021 (...). Ahora, debe destacarse que aun acogiendo

la tesis de la pasiva referida a que el Comité de Despidos debió activarse, en todo caso la demanda fue presentada de manera extemporánea (...). Se evidencia con claridad que si la demanda fue instaurada el 16 de diciembre de 2021 para ese momento había vencido el plazo perentorio consagrado en el artículo 49 de la Ley 712, que comienza una vez se haya agotado el procedimiento convencional, teniendo como fecha de finalización el 15 o el 27 de septiembre de 2021, según fuere el caso conforme lo ya explicado. Siendo, así las cosas, se revocará la decisión de primera instancia, para en su lugar declarar probada la excepción de prescripción.

M.P. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 30/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)**

**REFERENCIA:** PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN SENTENCIA  
**DEMANDANTE:** UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A  
**DEMANDADA:** AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO – SINDICATOS  
UNIGEEP, UNITRATEL y SINTRAUNE-EPM  
**RADICADO:** 050013105 006 2022 00010 01  
**ACTA** 98

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede a pronunciarse en virtud de los recursos de apelación interpuesto por la demandada, UNIGEEP, UNITRATEL y SINTRAUNE- EPM, frente a la sentencia con la cual el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 98** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

### **1. LA DEMANDA<sup>1</sup>**

Con la demanda se pretende se autorice terminar con justa causa el contrato de trabajo de la señora AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO, quien goza de fuero sindical por ser miembro de las juntas directivas de UNIGEEP, UNITRATEL y SINTRAUNE- EPM, por haber contrariado sus obligaciones laborales como trabajadora de la entidad.

### **2. LA CONTESTACIÓN DE AURA LUCÍA BUITRAGO JARAMILLO<sup>2</sup>**

Se opuso a las pretensiones argumentando que no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. No incurrió en falta disciplinaria alguna, el procedimiento disciplinario no probó la comisión de ninguna, además fue violatorio del debido proceso.

---

<sup>1</sup> PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 02 y 22 -

<sup>2</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 19 y 26

Formuló como excepciones las que denominó, INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR y PRESCRIPCIÓN.

### **3. LA CONTESTACIÓN DE UNIGEEP y UNITRATEL<sup>3</sup>**

Se opusieron a las pretensiones argumentando que no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. La trabajadora no incurrió en falta disciplinaria alguna, el procedimiento disciplinario no probó la comisión de ninguna, además fue violatorio del debido proceso. Coadyuvaban las excepciones presentadas por la señora AURA LUCÍA BUITRAGO JARAMILLO.

### **4. LA CONTESTACIÓN DE SINTRAUNE-EPM<sup>4</sup>**

Se opuso a las pretensiones porque la trabajadora no incurrió en justa causa de despido. Además, la solicitud de permiso para despedir es extemporánea, toda vez que la empresa ya dio por terminado el contrato de trabajo de la señora BUITRAGO JARAMILLO. Propuso las excepciones de VIOLACIÓN DEL FUERO SINDICAL Y EXTEMPORANEIDAD DE LA SOLICITUD, ILEGALIDAD DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, VIOLACIÓN DEL FUERO SINDICAL y PRESCRIPCIÓN.

### **5. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA<sup>5</sup>**

Mediante sentencia del **29 de mayo de 2023** la Juez tomó las siguientes decisiones: Declaró infundada la excepción de prescripción de la acción propuesta por la demandada. Declaró probada por UNE EPM Telecomunicaciones S.A. la justa causa aducida para la terminación del contrato de trabajo a la señora Aura Lucía Buitrago Trujillo, Secretaria de la Junta Directiva de las organizaciones Unión Sindical Grupo Empresarial EPM –UNIGEEP- y Unión Sindical de Trabajadores de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Actividades Conexas y Complementarias –UNITRATEL-. En consecuencia, se le autoriza hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo una vez en firme la sentencia. Condenó a la señora Aura Lucía Buitrago Trujillo a pagar las costas del proceso.

Para declarar infundada la excepción de prescripción la A quo argumentó básicamente lo siguiente: **i)** El despido del trabajador con fundamento en una justa causa comprobada no es una sanción disciplinaria sino una consecuencia legal, por lo tanto, basta con probarse la justa causa por cualquier medio legal. El debido proceso

---

<sup>3</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 21 -

<sup>4</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 27 -

<sup>5</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 37 y 40

se garantiza dando al trabajador la posibilidad de explicar y justificar las circunstancias por las que incurrió en la falta con la cual el empleador pudiera a su libre arbitrio decidir si aplica la consecuencia legal de despedirlo o no. **ii)** El artículo 32 de la convención colectiva que la demandada invoca es para sanciones disciplinarias, no es una norma convencional que obligara a la empresa a agotar tal procedimiento como condición de validez para la terminación del contrato con justa causa. Otra cosa, es que el empleador en harás de garantías de validez en su actuar, máxime en el caso concreto estando de por medio un fuero sindical y asediado por 4 organizaciones sindicales, hubiese querido blindar su actuación agotando un trámite disciplinario para que pudiera la trabajadora defenderse ampliamente y con la presencia de la organización sindical. **iii)** Así que, alguna omisión de estricto procedimiento disciplinario, aun apareciendo probado, no le resta fuerza legal a la comprobada justa causa de despido. Esta es una causal legal que aplica autónomamente, sin estar sometida la legalidad a un debido procedimiento disciplinario, salvo que ello hubiera sido establecido expresamente. **iv)** El término de prescripción empieza a correr el 21 de octubre de 2021 en atención a que en esa fecha **culminó el trámite de investigación** y se notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Para la valoración de la inmediatez del despido no se puede contabilizar el tiempo transcurrido hasta la ocurrencia de la desvinculación desconociéndose actos llevados por el empleador de investigar lo sucedido una vez tuvo conocimiento del comportamiento del trabajador.

## **6. RECURSOS DE APELACIÓN**

### **6.1. RECURSO DE APELACIÓN DE AURA LUCÍA BUITRAGO JARAMILLO, UNIGEEP y UNITRATTEL.**

La inconformidad con las decisiones adoptadas en la sentencia se contrae a varios aspectos. Respecto a la **JUSTA CAUSA DE DESPIDO** se argumenta que el despacho desconoce cuál fue el cambio de interpretación que tomó UNE de manera unilateral frente a los permisos sindicales de UNIGEEP. Manifiesta que no se está hablando solo del horario de trabajo que en virtud del *ius variandi* se puede modificar, sino de la forma cómo se interpretaron los permisos sindicales para los que no opera el *ius variandi* sino los acuerdos convencionales. Así, se afirma que con el cambio de interpretación UNE concluyó que la trabajadora faltaba una hora a su jornada laboral, pero de conformidad a los acuerdos sobre la aplicación de los permisos sindicales, se encontraba en ese momento en permiso sindical. Resalta que en la sentencia se desconoce que la demandada pertenecía a la Junta Directiva de SINTRAUNE haciendo alusión solo a un folio de la respuesta a la demanda, omitiendo la cronología completa que fue explicada y probada con los documentos aportados a partir del folio 91 y siguientes.

Se aduce la **VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO** señalando que, si bien la terminación del contrato de trabajo es un asunto distinto a la imposición de una sanción disciplinaria, el juzgado cae en un grave error porque si bien se mencionó el artículo 32 de la Convención Colectiva, esto fue respecto a las sanciones disciplinarias de las que fue objeto la demandante previamente al despido. Insiste en que es el artículo 31 de la Convención Colectiva suscrita con SINTRAEMSDDES del que se está reclamando fue inaplicado, norma que sufrió múltiples violaciones por parte de la parte demandante.

Y se insiste en que en este caso ha operado la **PRESCRIPCIÓN** recabando en que si los términos del procedimiento convencional se hubiesen respetado, la decisión de despido tuvo que haberse tomado a más tardar el **21 de septiembre de 2021**, por lo que la demanda pudo haberse radicado hasta el **21 de noviembre de 2021** y no el **16 de diciembre de 2021** como se hizo.

## **6.2. EL RECURSO DE SINTRAUNE-EPM**

En el recurso se señala que la demanda se presentó de manera extemporánea, toda vez que debió presentarse inmediatamente tuvo conocimiento de los hechos que iba a invocar como justa causa, insistiendo en que no tenía dos meses, debió hacerlo de inmediato. Aduce que el proceso disciplinario fue adelantado por una entidad que no es en la que trabaja la aforada y esto fue no fue notificado a las organizaciones sindicales, violando así el debido proceso y los derechos de contradicción y defensa.

Argumenta que la organización sindical realizó la petición de los permisos sindicales porque los registros notificados fueron anunciados a la misma Junta Directiva y de la cual hace parte la señora AURA LUCÍA y para ello revítese la contestación al hecho número 5.

Finalmente, expresa que a la aforada la despidieron, la mandaron para la casa y le siguieron pagando los salarios que estaba devengando, señalando que le están pagando con unos dineros públicos salarios a una trabajadora que no está prestando el servicio ni realizando las funciones para la cual fue contratada, lo que presuntamente se trata de una conducta constitutiva de un delito en el que están incurriendo esos servidores públicos y al ponerse en conocimiento de la autoridad judicial en el marco de este proceso y en los términos del artículo 67 Código de Procedimiento Penal, el Tribunal debe poner en conocimiento esta situación de la autoridad competente

## **7. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA**

Pues bien, la juez encontró probada la justa causa de despido y autorizó el despido de la demandada. Para llegar a la anterior decisión, no dio por probada la excepción de prescripción, y los demandados insisten en que la misma existe. Es por lo anterior, que nos ocuparemos en primer lugar de verificar si están probados los presupuestos para declarar probada la referida excepción

## **8. DEL TÉRMINO PARA INSTAURAR LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL**

Para efectuar el análisis, debe partirse de las siguientes premisas relacionadas con la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador y el término para instaurar la acción de Levantamiento de Fuero Sindical, a partir de las disposiciones consagradas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En efecto, en el **artículo 113** modificado por el **artículo 44** de la **Ley 712 de 2001** se dispone lo siguiente:

“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”.

Y en el artículo **118-A** que fue adicionado por el **artículo 49** de la **Ley 712** se consagró en relación con la 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.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses”. Negrilla intencional

Se advierte entonces que la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada y que para el caso de empleadores del sector privado el término de dos meses para instaurar la demanda se cuenta **desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional** correspondiente.

Ahora, para la interpretación de esta norma debe partirse de dos premisas: En primer lugar, dada su naturaleza procesal se trata de una disposición de orden público y obligatorio cumplimiento.

En segundo término, es claro que a partir de la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el artículo 39 de la Carta Política, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales para su regulación y ejercicio imponen que la interpretación de las normas que regulan la materia se efectúe de manera estricta sin que resulte válida aquella que impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados.

Es claro que para el caso del levantamiento del fuero lo que se pretende es consumar un requisito necesario para lograr la autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Así, en esta figura en la que se está en espera de que la autorización judicial sea concedida o denegada y en virtud de su naturaleza, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de la justa causa. Y en caso de que se hubiese consagrado un **procedimiento convencional** para tal efecto, su aplicación debe realizarse de manera estricta y con el **respeto de los términos en él definidos**, en aras de la protección del debido proceso del trabajador y porque de ello depende el inicio del término de dos (2) meses consagrado en el **artículo 49** de la **Ley 712**, que comienza una vez se haya agotado tal procedimiento. Una interpretación contraria permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical y carecería de toda razonabilidad desvirtuando la protección al fuero sindical que pretende la Constitución<sup>6</sup>.

Finalmente, sobre el respeto al procedimiento convencional, baste precisar dos aspectos: i) En primer lugar, en manera alguna se trata del procedimiento convencional para aplicar sanciones. Ha sido criterio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, salvo que el empleador así lo hubiese previsto en el contrato de trabajo, convención colectiva de

---

<sup>6</sup> Sobre el particular, ver la sentencia **C-381 de 2001** que se encuentra referida a los **artículos 114 y 118** del Código Procesal del Trabajo y en la que Corte integró a la decisión el **artículo 113** de la misma codificación. Aunque el análisis se encuentra referido a las normas originales antes de la modificación introducida por la **Ley 712 de 2001**, la Alta Corporación se ocupa del análisis sobre el término de **prescripción de 2 meses para la acción de levantamiento de fuero sindical**, su **finalidad** y la **interpretación** que ha de efectuarse en el contexto de la Carta Política



trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento. Por tanto, no es posible que al despido se apliquen y extiendan las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, dado que ni la ley ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles - **CSJ SL2286-2021**-. ii) En segundo término, también se ha precisado que **la garantía constitucional al debido proceso se ve vulnerada cuando existiendo un procedimiento previo previsto por las partes para el despido con justa causa, éste se omite o desconoce por el empleador, debiendo cumplirse a cabalidad** - **CSJ SL496-2021**-.

Pues bien, a partir de estos lineamientos, se aborda el análisis en este caso concreto, en el que no es motivo de discusión entre las partes que la señora AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO laboró al servicio de EMPRESA PÚBLICAS DE MEDELLÍN desde el 11 de marzo de 1996 hasta el 30 de junio de 2006 y a partir del 1 de julio siguiente al servicio de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.; es integrante de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM UNIGEEP y UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, ACTIVIDADES CONEXAS Y COMPLEMENTARIAS- UNITRATEL – en calidad de Secretaria, de acuerdo con comunicaciones notificadas a la activa el 30 de agosto de 2021 y 20 de noviembre de 2019, respectivamente.

Tampoco se discute por las partes que en virtud de la calidad de miembro de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales, AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO se encuentra amparada por la garantía del fuero sindical y que se beneficia de la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSDDES y UNE EPM TELECOMUNICACIONES<sup>7</sup>.

Ahora bien, en relación con el término de dos meses para interponer la demanda, UNE EPM TELECOMUNICACIONES planteó que de acuerdo con el **artículo 31** de la **Convención Colectiva** éste se debe contar **a partir del 21 de octubre de 2021**, fecha en la cual se notificó la correspondiente terminación del contrato de trabajo con justa causa tras haber agotado el procedimiento correspondiente; enfatizando en que la organización sindical no solicitó la convocatoria al Comité de despidos en el hecho TRIGÉSIMO NOVENO.

A su turno, en la contestación se planteó como tesis que no se respetaron los términos consagrados en la aplicación del procedimiento consagrado en el **artículo 31** de la **Convención Colectiva**, afirmando que, de haberlo hecho, el trámite debió culminar el 21 de septiembre de 2021 y terminó el 21 de octubre. Así, afirma que ha operado la

---

<sup>7</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 02- páginas 310 a 336

prescripción, con dos tesis: **i)** Como el procedimiento inició el 27 de agosto de 2021, los dos meses vencieron el **27 de octubre**. **ii)** Siguiendo la norma convencional, como el trámite debió terminar máximo el 21 de septiembre de 2021, los dos meses vencieron el **21 de noviembre** y se demandó el 16 de diciembre.

En el recurso de apelación interpuesto por **AURA LUCÍA BUITRAGO JARAMILLO, UNIGEEP y UNITRATEL** se insiste en la tesis planteada en la contestación referida a la inobservancia de los términos consagrados en el **artículo 31 de la Convención Colectiva**, recabando en que la decisión de despido tuvo que haberse tomado a más tardar el 21 de septiembre de 2021 por lo que la demanda pudo haberse radicado hasta el **21 de noviembre de 2021** y no el 16 de diciembre como se hizo.

Resulta entonces necesario analizar el contenido de la **cláusula 31 de la Convención**, teniendo como norte lo definido en esta providencia en relación con su aplicación estricta y el **respeto de los términos en ella definidos**, dada la relación directa que existe entre la finalización del procedimiento y el inicio del término de dos (2) meses consagrado en el **artículo 49 de la Ley 712**:

**Cláusula 31ª. Estabilidad.** Cuando un funcionario de la Empresa, debidamente facultado, estimare que es necesario despedir a un trabajador sindicalizado, así lo comunicará por escrito al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces, quien pasará inmediatamente aviso al trabajador, con copia al Sindicato. Enterado el trabajador de la solicitud de despido, podrá, si lo estima pertinente y, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, si el caso fuere en Medellín, o de cinco días (5) hábiles, si el caso ocurre en parte distinta, presentar descargos por escrito, solicitar y allegar al área de Gestión Humana las pruebas e información tendientes a desvirtuar el hecho que se le imputa. El Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces ordenará, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la solicitud, la práctica de las pruebas que sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos, la cual se llevará a cabo por conducto del funcionario investigador que aquel designe para el efecto, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

Si el Sindicato estimare que la causal invocada no es justa, solicitará por escrito al jefe del área correspondiente, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha de la comunicación, si el caso fuere en Medellín o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, si el caso ocurriere en parte distinta, la convocatoria del Comité de Despidos, integrado por dos (2) miembros de las Empresas y dos (2) del Sindicato, el cual deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al vencimiento del período probatorio y rendir su informe al Presidente, debidamente fundado en la justicia o injusticia del despido propuesto, en el plazo de una (1) semana.

El presidente decidirá, dentro de los tres (3) días siguientes, mediante Resolución motivada, si procede o no al despido y lo decretará, si así fuere el caso. La recomendación del Comité no es obligatoria para el presidente.

Con la demanda se aportó el documento con el que el vicepresidente de TigoUne, delega en forma general en los funcionarios adscritos a la Dirección de Relaciones Laborales la facultad de adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar conforme

a lo establecido en los Reglamentos Internos de Trabajo, Convenciones Colectivas, disposiciones legales, normas y políticas internas vigentes<sup>8</sup>.

Efectivamente, el Especialista de Relaciones Laborales luego de recibir el correo<sup>9</sup>, el **27 de agosto de 2021** cita a descargos a la señora AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO<sup>10</sup> efectuando las debidas notificaciones en la misma fecha<sup>11</sup>.

El **02 de septiembre de 2021** la señora BUITRAGO TRUJILLO presentó sus descargos<sup>12</sup> solicitando el decreto de algunas pruebas. De acuerdo con el trámite convencional, dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes a la solicitud, el Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces debe ordenar la práctica de las pruebas: Se verifica que tal determinación fue abiertamente extemporánea, porque el pronunciamiento solo se efectuó el **24 de septiembre de 2021**<sup>13</sup>, y finalmente, el trámite culminó el **21 de octubre**<sup>14</sup>.

Ahora bien, existe diversidad de criterios entre las partes, en relación con la procedencia o no de la activación del Comité de Despidos, porque la activa afirma que este no fue convocado dado que la organización sindical no asistió a la reunión de descargos; mientras que la tesis de la demandada es que la norma convencional no dispone que el Comité de Despidos se active por la presencia de los miembros de la organización a la diligencia de descargos. Pues bien, en lo pertinente la cláusula convencional es del siguiente tenor:

**Si el Sindicato estimare que la causal invocada no es justa, solicitará por escrito al jefe del área correspondiente, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha de la comunicación, si el caso fuere en Medellín o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, si el caso ocurriere en parte distinta, la convocatoria del Comité de Despidos, integrado por dos (2) miembros de las Empresas y dos (2) del Sindicato, el cual deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al vencimiento del período probatorio y rendir su informe al Presidente, debidamente fundado en la justicia o injusticia del despido propuesto, en el plazo de una (1) semana.**

Se advierte entonces, que al margen de la asistencia o no de la organización sindical a la diligencia de descargos, la norma dispone con claridad que la convocatoria al Comité de Despidos la realiza el Sindicato por escrito al jefe del área correspondiente, cuando estime que la causal invocada no es justa; y en el proceso no se acredita en manera alguna que la organización sindical hubiese efectuado tal comunicación.

<sup>8</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 22 – PAGINA 3

<sup>9</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 120

<sup>10</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 121 y 122

<sup>11</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 123 y 142

<sup>12</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 144 y 148

<sup>13</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 22 – PAGINA 5 a 10

<sup>14</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 150 A 153

Sobre la forma como se desarrolló el trámite previo al despido informó el señor ANDRÉS MAURICIO ARTEAGA, especialista de relaciones laborales, en lo pertinente:

“ (...)

Dentro del proceso convencional se encuentran establecidos una serie de procedimientos o etapas que deben surtir de acuerdo a la responsabilidad que cada uno de los actores tenga. En efecto, la empresa una vez tuvo conocimiento de las faltas disciplinarias que cometió Aura, activó el proceso disciplinario conforme lo establecido en la **cláusula 31** de la **Convención Colectiva de Trabajo** y procedió a notificarle la apertura del proceso disciplinario en el momento a la diligencia de descargos, indicándole la fecha y la hora que se encontraban establecidos. Así mismo, en copia de esa notación y de las pruebas que se fueron entregadas a Aura, se le envió a la Organización Sindical –SINTRAEMSDDES- con el fin de convocarlos también a que se presentarán en la fecha y hora establecidos a la diligencia de descargos.

Llegado el día de diligencia de descargos, se conectó únicamente Liz Yesenia, la abogada que había estado en la cláusula 31 de la Convención Colectiva de Trabajo y procedió a notificarle la fecha y la hora que se había designado a Aura mediante un poder, del cual aportaron copia a su proceso disciplinario, y ese día Liz Yesenia hizo entrega de un escrito de descargos y adicionalmente solicitó, había un escrito de descargos, Aura solicitó la práctica de unas pruebas, eran más de 20 puntos.

Y había un correo electrónico en donde Aura especificaba que no se encontraba, que no haría uso del derecho de acompañarse a la organización sindical SINTRAEMSDDES, sino que deseaba ser acompañada por las organizaciones sindicales que ella representa. Sin embargo, ninguna de las organizaciones se hizo presente en la diligencia.

Recibida la solicitud de la práctica de la prueba, la empresa se pronunció mediante un documento frente a cada uno de los puntos que Aura refirió en su escrito. Y adicionalmente, luego de la práctica de las pruebas, le hizo entrega de la comunicación, por medio de la cual le notificaba la terminación del contrato de trabajo y la apertura del proceso. Esto por encontrar probadas todas las faltas que le estaban señalando.

Aquí también es importante indicar que SINTRAEMSDDES o la organización sindical de la que ella se iba a acompañar **debía activar el comité de despidos**, que dentro de sus funciones debía estar definir o no si consideran que es justa o no la causa que le está invocando por parte de la empresa, emitir una recomendación que no será obligatoria para que la empresa tome la decisión, pero que sí activa unos términos convencionales para poder notificar la decisión a la trabajadora.

Teniendo en cuenta que **ese comité no se activó** y que **aun así se le dio tiempo para que el sindicato generara algún tipo de comunicación al respecto**, no se produjo y **posteriormente a ello fue que se le notificó a Aura la terminación con justa causa en el contrato de trabajo**. Pero **todo se hizo dentro de los términos prudenciales, razonables y que se encuentran contenidos dentro de la convención colectiva.**”

Así, siendo claro entonces que en este caso **no se activó el Comité de Despidos** al no haber sido solicitado por escrito por la organización sindical, tomando como referencia el calendario del año 2021 y como punto de partida **el 27 de agosto de 2021**<sup>15</sup>, se verifica que la fecha en que debió terminarse el trámite convencional debió ser el **15 de septiembre de 2021**:

---

<sup>15</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – PAGINA 121 y 122

<b>Términos consagrados en el artículo 31</b>	<b>Fechas</b>
Conocimiento de los hechos	27 de agosto de 2021
3 días para presentar descargos	1 de septiembre
2 días para ordenar practica de pruebas	3 de septiembre
5 días practica de pruebas	10 de septiembre
3 días para decidir sobre el despido	<b>15 de septiembre</b>

Ahora, debe destacarse que aun acogiendo la tesis de la pasiva referida a que el Comité de Despidos debió activarse, en todo caso la demanda fue presentada de manera extemporánea:

<b>Términos consagrados en el artículo 31</b>	<b>Fechas</b>
Conocimiento de los hechos	27 de agosto de 2021
3 días para presentar descargos	1 de septiembre
2 días para ordenar practica de pruebas	3 de septiembre
5 días practica de pruebas	10 de septiembre
24 horas para convocar al Comité de Despidos	13 de septiembre
48 horas para la reunión del Comité de Despidos	15 de septiembre
1 semana para informar informe	22 de septiembre
3 días para decidir sobre el despido	<b>27 de septiembre</b>

Se evidencia con claridad que si la demanda fue instaurada el **16 de diciembre de 2021**<sup>16</sup> para ese momento había vencido el plazo perentorio consagrado en el **artículo 49** de la **Ley 712**, que comienza una vez se haya agotado el procedimiento convencional, teniendo como fecha de finalización el 15 o el 27 de septiembre de 2021, según fuere el caso conforme lo ya explicado.

Siendo, así las cosas, se revocará la decisión de primera instancia, para en su lugar declarar probada la excepción de prescripción.

Finalmente, el apoderado de SINTRAUNE –EPM afirma que la señora AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO siendo servidora pública se encuentra devengando salario sin prestar el servicio por disposición de la empresa, solicitando de esta Sala de decisión el denunciar a la autoridad competente los delitos de cuya comisión tenga conocimiento. Pero en este caso, se advierte que se trata de una afirmación que efectúa el apoderado sin que se encuentra soporte probatorio en el proceso, nada de ello se afirmó en la

<sup>16</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 04 -



demanda y contestaciones, ni los testigos fueron interrogados sobre tal aspecto. De manera que no se encuentran acreditados los presupuestos para acceder a lo pedido.

## 9. LAS COSTAS

Al revocarse en su integridad la sentencia, se condena en costas a la parte demandante en **ambas instancias** a favor de **AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO, UNIGEEP, UNITRATTEL y SINTRAUNE-EPM**. Se fija como agencias en derecho la suma de **DOS (2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES** para cada una.

## 10. DECISIÓN

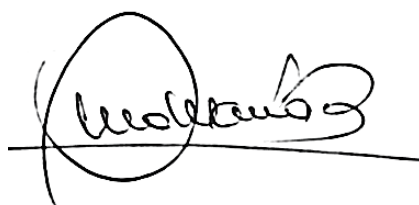
En mérito de lo expuesto, La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, DECIDE:

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar declarar probada la excepción de prescripción.

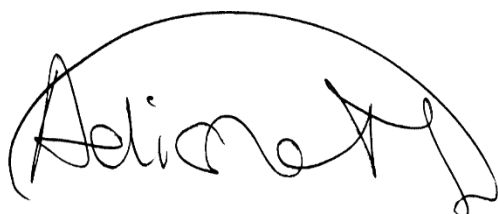
**SEGUNDO:** Costas en **ambas instancias** a cargo de la parte demandante y a favor de **AURA LUCÍA BUITRAGO TRUJILLO, UNIGEEP, UNITRATTEL y SINTRAUNE-EPM**. Agencias en derecho en segunda instancia **DOS (2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES** para cada una.

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

**Las Magistradas,**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



**ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**