

**TEMA: PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ESPECIAL-** Determinación de la oportunidad en el ejercicio de la acción especial de fuero sindical, a partir de la diferenciación entre recurso interno dentro del trámite disciplinario y una reclamación escrita autónoma./ **PROTECCIÓN FORAL-** Alcance de la protección foral derivada de la designación del trabajador en la comisión estatutaria de reclamos y de los efectos del despido efectuado sin autorización judicial previa. /

**HECHOS:** M estuvo vinculado laboralmente con EIA S.A. en reestructuración mediante contrato a término indefinido. El 26 de junio de 2024 se afilió a la organización sindical O, afiliación conocida y aceptada por la empresa mediante el descuento de cuotas sindicales. El 5 de julio de 2024 fue designado por la Junta Directiva Nacional del sindicato como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos, designación que fue comunicada al empleador. El 16 de junio de 2025 fue citado a descargos dentro de un procedimiento disciplinario interno y el 17 de junio de 2025 la empresa comunicó la terminación del contrato por justa causa, sin solicitar autorización judicial para levantar el fuero sindical. El trabajador interpuso recurso de apelación dentro del trámite disciplinario el 19 de junio de 2025, el cual fue resuelto desfavorablemente el 26 de junio de 2025. El 15 de agosto de 2025 presentó comunicación escrita autónoma solicitando su reintegro por fuero sindical y el 8 de octubre de 2025 presentó la demanda. El Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de prescripción de la acción especial de fuero sindical, al considerar que el recurso presentado el 19 de junio de 2025 constituía la primera reclamación escrita que interrumpía la prescripción, y negó todas las pretensiones. La Sala se propone resolver: **(i)** si la empresa demandada se encuentra legitimada para apelar la sentencia de primera instancia, pese a haber compartido la declaratoria de prescripción y limitar su inconformidad a las consideraciones sobre la existencia del fuero sindical; **(ii)** si el escrito presentado por el trabajador el 19 de junio de 2025 constituye una actuación propia del trámite disciplinario interno o una reclamación escrita idónea para interrumpir, por una sola vez, el término de prescripción de la acción especial de fuero sindical prevista en el artículo 118A del CPTSS; **(iii)** en caso de no configurarse la prescripción, si el señor M se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo el 17 de junio de 2025; y **(iv)** de acreditarse dicha protección, si el despido efectuado sin autorización judicial previa es ineficaz y da lugar al reintegro del trabajador.

**TESIS:** (...)se observa que la sociedad EIA S.A., al sustentar su recurso de apelación, manifestó de manera expresa que comparte la decisión adoptada por el juzgado de primera instancia en cuanto declaró probada la excepción de prescripción de la acción especial de fuero sindical. No obstante, señaló su inconformidad con las consideraciones del fallo relativas a la existencia del fuero sindical del demandante, al estimar que el juzgado erró al concluir que el trabajador se encontraba amparado por dicha garantía al momento de la terminación del contrato de trabajo. Así las cosas, se advierte que la inconformidad planteada por la empresa demandada no se dirige contra la parte resolutive de la sentencia, la cual le resultó favorable al declarar prescritas las pretensiones de la demanda, sino exclusivamente contra algunos apartes de la motivación del fallo(...) desde el punto de vista de sus efectos jurídicos, la decisión no le resulta adversa, pues la providencia mantuvo incólume la terminación del vínculo laboral y negó las pretensiones de reintegro y demás consecuencias económicas solicitadas por el actor. En ese orden, al no evidenciarse un agravio concreto derivado de la decisión adoptada por el juez de primera instancia, la Sala concluye que la sociedad EIA S.A. carece de interés jurídico para recurrir en apelación(...)por regla general en materia laboral el despido no es una sanción, por ende, las facultades consagradas en los artículos 61 y 62 del CST a favor del empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, no se encuentra sujeta a un trámite o procedimiento disciplinario previo; salvo que las partes así lo hubiesen dispuesto y sea obligatorio acatar dichas disposiciones para garantizar el

debido proceso y que el despido sea eficaz.(...) Por ende, el cómputo del término de prescripción para el ejercicio de la acción de fuero sindical, cuando medie este tipo de procedimiento disciplinario interno –incluyendo aquellos que contemplan la posibilidad de interponer recursos y surtir una segunda instancia-, únicamente puede empezar a computarse desde que finalice el mismo.(...) Revisado el material probatorio allegado al expediente se advierte que en el contrato de trabajo del 02 de septiembre de 1992, no se estipuló ningún procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo(...) Por otro lado, tampoco se aportó el Reglamento Interno de Trabajo. No obstante, dentro de la comunicación enviada por el empleador el 17 de junio de 2025, mediante la cual informó la terminación del contrato de trabajo del demandante, el propio empleador le otorgó expresamente al trabajador la posibilidad de acudir ante su superior inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes para presentar recurso de apelación contra dicha decisión, circunstancia que evidencia que la empresa habilitó un mecanismo interno de inconformidad frente a la determinación adoptada.(...) Precisamente, cuando el demandante radicó el escrito del 19 de junio de 2025, este lo referenció como un recurso de apelación(...)A su vez, se advierte que al desatar el recurso se resolvieron de fondo las inconformidades expuestas por el trabajador(...) concluye esta Sala de Decisión que le asiste razón al apelante al indicar que el escrito del 19 de junio de 2025(...) fue precisamente mediante ese documento que el trabajador hizo uso de la facultad concedida por el empleador para impugnar la decisión adoptada, cuestionando la legalidad de la terminación del contrato, invocando su condición de trabajador amparado por fuero sindical y solicitando la revocatoria del despido junto con su reintegro al cargo.(...) es decir que, solo cuando se desató este fue que quedó en firme la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. En ese contexto, el escrito presentado por el actor el 19 de junio de 2025 no puede ser entendido como una reclamación dirigida a interrumpir el término prescriptivo, sino como el ejercicio del mecanismo de inconformidad habilitado por el propio empleador dentro del proceso disciplinario para decidir sobre la terminación del vínculo laboral. (...) solo hasta el 26 de junio de 2025, es que puede entenderse que la decisión de terminar el contrato de trabajo quedó en firme, al haberse agotado el mecanismo de impugnación dispuesto por la propia empresa.(...) Por consiguiente, solo a partir del 26 de junio de 2025, fecha en la que se resolvió dicho recurso, puede entenderse consolidada la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo. En consecuencia, es desde ese momento que debe iniciarse el cómputo del término de dos (2) meses previstos en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el ejercicio de la acción derivada del fuero sindical, el cual se extendía hasta el 26 de agosto de 2025. Y en este caso, se encuentra acreditado que el 15 de agosto de 2025 la parte actora remitió a la demandada una comunicación mediante la cual solicitó expresamente su reintegro, invocando la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical(...) dicha reclamación tuvo la virtualidad de interrumpir por una sola vez el término prescriptivo, el cual comenzó a contarse nuevamente a partir de esa última fecha, que se extendía hasta 15 de octubre de 2025.(...) debe decirse que de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 356 del CST, los sindicatos de industria o por rama económica son aquellos que "...están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;"(...) La organización sindical O corresponde a un sindicato de industria(...)Por otro lado, la empresa EIA, desarrolla dentro de su objeto social diversas actividades relacionadas con la producción, distribución, instalación, operación, mantenimiento y reparación de equipos y materiales asociados a sistemas de energía eléctrica(...)En efecto, del contenido del objeto social se desprende que la sociedad participa en actividades propias de la cadena técnica y económica del sector de suministro de energía(...)por lo que efectivamente, los trabajadores de la mencionada empresa pueden afiliarse válidamente al sindicato O, dado que esta tendría presencia o implantación en la estructura productiva de esta. (...)el representante legal reconoció de forma expresa que la empresa recibió la comunicación mediante la cual se informaba

tanto la afiliación sindical del demandante como su designación en la comisión estatutaria de reclamos, circunstancia que constituye un hecho personal que le constaba en razón de su calidad de representante de la entidad demandada.(...) el hecho de que el empleador considere que la comisión estatutaria de reclamos no desarrollaba una actividad sindical visible dentro de la empresa, o que afirme no haber advertido el ejercicio material de funciones por parte del actor, no tiene la virtualidad de desvirtuar la existencia de la garantía foral, pues la protección prevista en el ordenamiento jurídico no depende de la valoración subjetiva que el empleador realice sobre la intensidad o frecuencia de la actividad sindical desplegada.(...) En el presente caso, la Sala advierte que el argumento de la demandada se sustenta únicamente en la apreciación según la cual el actor habría decidido afiliarse al sindicato con el propósito de obtener una protección frente a una eventual terminación del contrato de trabajo. No obstante, tal afirmación, por sí sola, no permite concluir la existencia de un uso indebido del derecho de asociación sindical.(...) es pertinente recordar que el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, en su redacción original, establecía que los trabajadores que desempeñaran cargos de dirección, confianza o manejo no gozaban de fuero sindical. No obstante, dicha disposición fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 1993, al considerar que tal exclusión resultaba incompatible con el alcance del derecho de asociación sindical reconocido en el artículo 39 de la Constitución Política(...)No obstante, la propia decisión precisó que ello no significa que quienes representen directamente al empleador puedan ejercer funciones de dirección dentro de la organización sindical, pues el ordenamiento jurídico prevé mecanismos específicos para evitar la injerencia patronal en la actividad sindical.(...) dentro del expediente obra certificación laboral expedida por la propia demandada, en la cual se describen las funciones desempeñadas por el actor en el cargo de Gerente de Cuenta.(...) De la lectura de dichas funciones se desprende que las labores asignadas al actor estaban orientadas principalmente al desarrollo comercial de cuentas, análisis de mercado, gestión de clientes y ejecución de estrategias previamente definidas por la estructura directiva de la empresa, lo que evidencia que su rol se circunscribía al cumplimiento de objetivos comerciales dentro de una línea de negocio específica, sin que de ello se derive la existencia de facultades de representación del empleador frente a los trabajadores, ni el ejercicio de poder disciplinario o de dirección sobre la organización empresarial.(...) Habiendo resuelto cada uno de los argumentos expuestos por la parte demandada, la Sala concluye que para el momento en que el empleador dispuso la terminación del contrato de trabajo del demandante, este se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical derivada de su calidad de miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical O, razón por la cual la decisión patronal solo podía adoptarse previa autorización judicial, conforme lo disponen las normas que regulan dicha institución. En ese sentido, la decisión adoptada por el empleador deviene ineficaz, razón por la cual se impondrá ordenar el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el 17 de junio de 2025(...)

MP: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 17/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 17 de marzo de 2026
<b>Proceso</b>	Especial Fuero Sindical
<b>Radicado</b>	05001310502220250018801
<b>Demandante</b>	[REDACTED]
<b>Demandada</b>	[REDACTED]
<b>Sindicato</b>	[REDACTED]
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Determinación de la oportunidad en el ejercicio de la acción especial de fuero sindical, a partir de la diferenciación entre recurso interno dentro del trámite disciplinario y una reclamación escrita autónoma - Alcance de la protección foral derivada de la designación del trabajador en la comisión estatutaria de reclamos y de los efectos del despido efectuado sin autorización judicial previa.
<b>Decisión</b>	Revoca
<b>Ponente</b>	Maricela Cristina Natera Molina

**I.- ASUNTO**

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de

Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **Víctor Hugo Orjuela Guerrero, Andrés Mauricio López y Maricela Cristina Natera Molina**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 4 de marzo de 2026, por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la respectiva sentencia.

## II.- PRETENSIONES<sup>1</sup>

El señor [REDACTED] promovió el presente proceso especial de fuero sindical, con el fin de que se declare que se encuentra amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical.

En consecuencia, solicitó que se ordene su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, y que para todos los efectos legales se entienda que no ha existido solución de continuidad en la relación laboral, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta que se produzca el reintegro efectivo.

De igual forma, solicitó que se condene a la parte demandada al pago de los perjuicios materiales y morales ocasionados como consecuencia de la conducta antisindical y del desconocimiento del derecho fundamental de asociación sindical.

---

<sup>1</sup> 01 [REDACTED] - SIUGJ

### **III.- HECHOS <sup>2</sup>**

Para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. Señaló que, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad [REDACTED]

3.2. Manifestó que, el vínculo se mantuvo vigente hasta el 17 de junio de 2025, fecha en la que el empleador comunicó la terminación unilateral del contrato alegando presunta justa causa.

3.3. Expresó que, se afilió el 26 de junio de 2024, al sindicato [REDACTED] única organización sindical existente en la empresa, afiliación que fue reconocida expresamente por la empleadora mediante la práctica reiterada del descuento de la cuota sindical.

3.4. Precisó que, el 5 de julio de 2024, la Junta Directiva Nacional de [REDACTED] expidió acta de nombramiento en la que lo designó como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos en la empresa [REDACTED], nombramiento que fue debidamente notificado al empleador el 10 de julio de 2024, mediante comunicado radicado ante Talento Humano.

3.5. Indicó que, a la fecha, en Energía Integral Andina S.A., no existe más de un sindicato. Por ello, la designación efectuada por

---

<sup>2</sup> 01 [REDACTED] - SIUGJ

██████████, es la única válida en los términos del artículo 374 Código Sustantivo del Trabajo, y que en virtud de esto adquirió la condición de trabajador amparado por fuero sindical, de conformidad con los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo

3.6. Refirió que, el 16 de junio de 2025, fue citado a diligencia de descargos, y que el 17 de junio de 2025, la demandada le informó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin solicitar previamente la autorización del levantamiento del fuero sindical.

3.7. Adujo que, en ese sentido el despido resulta ineficaz de pleno derecho, pues la autorización judicial es un requisito indispensable para la validez de cualquier decisión que pretenda afectar la estabilidad de un trabajador aforado, independientemente de las causas disciplinarias invocadas por el empleador.

#### **IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demanda fue admitida mediante auto de fecha 10 de octubre de 2025 por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín<sup>3</sup>, providencia en la cual se ordenó su notificación y el correspondiente traslado a la parte demandada, así como al sindicato ██████████, para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción dentro de los términos legales.

---

<sup>3</sup> 06AutoAdmiteDemanda-1 - SIUGJ

#### 4.1. [REDACTED].<sup>4</sup>

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Sostuvo que entre las partes existió una relación laboral que inició mediante contrato a término fijo el 2 de septiembre de 1992 y que posteriormente fue modificado a término indefinido a partir del 3 de marzo de 1993, la cual finalizó el 17 de junio de 2025 con justa causa, luego de un proceso disciplinario en el que se estableció que el trabajador incurrió en conductas negligentes que ocasionaron perjuicios económicos a la empresa.

Indicó que, el demandante desempeñaba un cargo de dirección, confianza y manejo como gerente de cuenta, en el que representaba los intereses de la empresa frente a clientes y procesos de contratación, y que la terminación del contrato obedeció a su incumplimiento en la atención de requerimientos de un cliente, lo cual ocasionó la pérdida de oportunidades de negocio para la compañía.

De otra parte, afirmó que el actor no gozaba de fuero sindical, pues aunque se afilió al sindicato [REDACTED], dicha afiliación fue impugnada por la empresa al considerar que se trataba de un sindicato de industria ajeno al sector económico de la empleadora. Además, refirió que no existía una comisión estatutaria de reclamos válidamente constituida dentro de la empresa; ya que sostuvo que no se configuraban los presupuestos legales para el reconocimiento del fuero sindical, dado que no se acreditó la elección democrática de la comisión,

---

<sup>4</sup> 54.ContestacionDemand[REDACTED] - SIUGJ

su integración con más de un miembro, ni la debida notificación al empleador o al Ministerio del Trabajo.

Finalmente, alegó que la acción se encontraba prescrita, en aplicación del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al haber transcurrido el término de dos (2) meses desde la terminación del contrato sin que el trabajador presentara oportunamente la demanda correspondiente.

Propuso como excepciones de fondo: *“Prescripción, utilización del derecho de asociación para burlar los derechos de [REDACTED], [REDACTED], inexistencia del fuero sindical, inexistencia de afiliación a la organización sindical [REDACTED] de industria por ser ajeno al sector económico de la demandada, y cobro de lo no debido”*

#### **4.2. Organización Sindical [REDACTED]<sup>5</sup>**

Manifestó coadyuvar las pretensiones y hechos de la demanda presentada por el comisionado [REDACTED] [REDACTED] e indicó que, [REDACTED] es una organización sindical de primer grado y de industria legalmente constituida, y que el demandante, en calidad de trabajador de la empresa [REDACTED] [REDACTED], expresó de manera libre y voluntaria la decisión de afiliarse al sindicato, la cual fue tramitada y aprobada conforme el procedimiento previsto en ellos estatutos sindicales el día 26 de junio de 2024.

---

<sup>5</sup> 50 [REDACTED] - SIUGJ

Precisó que, [REDACTED] puede afiliar a trabajadores que se encuentren vinculados, bajo cualquier modalidad contractual, a empresas cuya actividad principal o secundaria se encuentre dentro de la rama de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, incluyendo expresamente a quienes ejecuten actividades conexas, suplementarias o complementarias.

Formuló como excepciones de fondo: *“Prescripción, vulneración a los principios del debido proceso laboral, improcedencia de la falta grave.”*

## **V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia de fecha 4 de marzo 2026, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

**“PRIMERO.** *Declarar probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada respecto de la acción especial de fuero sindical prevista en el artículo 118A del CPTSS, por haberse vencido el término de dos (2) meses contado desde la primera reclamación escrita del trabajador—esto es, el recurso de apelación del 19 de junio de 2025 en el que solicitó la revocatoria de la decisión y su reintegro—hasta la presentación de la demanda (08 de octubre de 2025).*

**SEGUNDO:** *En consecuencia, negar por prescritas todas las pretensiones de la demanda relacionadas con el reintegro por fuero sindical, el pago de salarios y prestaciones dejados de*

*percibir, el restablecimiento del fuero, y cualesquiera otras derivadas de la alegada ineficacia del despido.*

*TERCERO: Se CONDENA en costas a la parte demandante y en favor de la demandada y como agencias en derecho se FIJA el valor equivalente a 1 smmlv para el momento de la liquidación de las costas.*

*Sin costas a cargo ni en favor de la organización sindical ORGANIZA.*

*CUARTO: Contra estas decisiones procede recurso de apelación que debe ser interpuesto y sustentado en esta audiencia oralmente bajo la sustentación estrictamente necesaria, de conformidad con los artículos 117 y 66 del CPTSS.*

*QUINTO: De no ser apelada por la parte demandante, se enviará en CONSULTA en su favor a la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Medellín para lo de su competencia.”*

El juez de primera instancia analizó las pruebas allegadas al proceso y concluyó que se encontraba acreditado que el señor [REDACTED] se afilió al sindicato Organisa el 26 de junio de 2024 y que posteriormente fue designado por la Junta Directiva Nacional como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos el 5 de julio de 2024, nombramiento que expresó fue comunicado a Energía Integral Andina S.A. entre el 16 y el 19 de julio de 2024, y que se demostró

que la empresa recibió dicha comunicación y procedió a descontar y consignar mensualmente la cuota sindical, lo cual evidenciaba conocimiento efectivo de la afiliación y del vínculo sindical.

Consideró que las objeciones formuladas por la empresa frente a la supuesta inexistencia o irregularidad de la comisión de reclamos por tratarse de un comité unipersonal o por falta de elección democrática, no desvirtuaban la existencia del fuero, pues el nombramiento fue realizado por el órgano competente del sindicato, de manera que se encontraba cobijado por lo dispuesto en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Manifestó que, tampoco resulta de recibo el argumento de la demandada relativo a la incompatibilidad sectorial, según el cual la empresa no pertenecería al ámbito del sindicato [REDACTED] toda vez que de los certificados de existencia y representación legal se desprende que [REDACTED] desarrolla actividades directamente relacionadas con la cadena técnica y económica del sector energético, tales como producción, instalación, mantenimiento y operación de equipos eléctricos, sistemas de energía, redes eléctricas y subestaciones, lo que permite su inclusión dentro del ámbito funcional de un sindicato de industria del sector eléctrico, conforme a los artículos 356 y 357 del Código Sustantivo del Trabajo.

Manifestó que, en su testimonio el representante sindical Leonardo Fabio Porras, confirmó que el actor fue designado en la comisión de reclamos y que el sindicato notificó oportunamente a la empresa, la cual además reconoció tácitamente la afiliación

mediante el descuento y consignación de las cuotas sindicales, por lo tanto, se lograba desvirtuar la tesis de desconocimiento del fuero sindical alegada por la empresa.

En cuanto al argumento de abuso del derecho, consideró que el hecho de que el trabajador buscara protección frente a un eventual despido mediante su afiliación sindical no desnaturaliza la garantía foral, pues dicha finalidad preventiva es inherente al fuero sindical. Además, se acreditó que el sindicato adelantó actuaciones reales de organización colectiva, como la radicación del derecho de petición del 28 de mayo de 2025, mediante el cual solicitó información para preparar un eventual pliego de peticiones, gestión que fue respondida tardíamente por la empresa.

Con fundamento en lo anterior, el juez concluyó que, al momento de la terminación del contrato, ocurrida el 17 de junio de 2025, el demandante ostentaba fuero sindical, razón por la cual cualquier despido requería autorización judicial previa, la cual no fue solicitada por la empresa.

No obstante, al estudiar la excepción de prescripción prevista en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el despacho advirtió que las acciones derivadas del fuero sindical prescriben en el término de dos meses contados desde la fecha del despido. En el caso concreto, el despido fue comunicado el 17 de junio de 2025 y el trabajador presentó un comunicado el 19 de junio de 2025, mediante la cual impugnó la terminación y solicitó su reintegro, actuación que constituye la primera reclamación escrita y, por tanto, reinició el término prescriptivo.

El juez señaló que, conforme a la interpretación del artículo 118A, la interrupción del término prescriptivo solo puede ocurrir una vez, por lo que posteriores reclamaciones no tienen la virtualidad de reiniciarlo nuevamente. En consecuencia, el término bimestral se reanudó el 19 de junio de 2025 y vencía el 19 de agosto de 2025.

Como la demanda fue presentada el 8 de octubre de 2025, el despacho concluyó que la acción fue ejercida de manera extemporánea, razón por la cual declaró probada la excepción de prescripción, y absolvió a la empresa demandada de las pretensiones.

## **VI. APELACIÓN**

### **6.1. PARTE DEMANDANTE**

Manifestó encontrarse inconforme con la decisión de primera instancia, particularmente con la declaratoria de prescripción de la acción prevista en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sostuvo que se incurrió en un error al considerar que el escrito presentado por el trabajador el 19 de junio de 2025, mediante el cual impugnó la decisión adoptada por la empresa, constituía una reclamación laboral idónea para interrumpir el término de prescripción de la acción judicial derivada del fuero sindical.

Indicó que, dicho documento fue presentado dentro del marco del proceso disciplinario adelantado por la empresa, con el propósito exclusivo de ejercer el derecho fundamental de defensa y contradicción, por lo que no podía equipararse a una reclamación administrativa orientada a exigir judicialmente el reintegro o el reconocimiento de derechos laborales.

En tal sentido, señaló que el trabajador se encontraba defendiéndose dentro de un procedimiento disciplinario interno, en el cual incluso la decisión de terminación del contrato fue adoptada el mismo día en que se practicaron los descargos, situación que, limitó su posibilidad de contar con una defensa técnica adecuada en ese momento.

A su juicio, el juzgado extendió indebidamente el alcance del artículo 118A, al considerar que el recurso presentado podía producir efectos en el cómputo de la prescripción de una acción judicial, cuando dicha norma está prevista para reclamaciones mediante las cuales el trabajador exige derechos laborales frente al empleador.

Agregó que, la interpretación adoptada resulta contraria al principio de favorabilidad laboral consagrado en la Constitución Política, en la medida en que termina afectando negativamente al trabajador por haber ejercido su derecho de defensa dentro del proceso disciplinario.

Finalmente, solicitó que se revocara la decisión de primera instancia, efectuar un análisis integral del material probatorio y acceder a las pretensiones de la demanda, al considerar que el

trabajador se encontraba amparado por fuero sindical al momento de la terminación del contrato.

## **6.2. Organización sindical** [REDACTED]

El apoderado de la organización sindical [REDACTED], en calidad de coadyuvante, cuestionó la declaratoria de prescripción de la acción.

Manifestó que, la discusión no puede reducirse a un simple cómputo aritmético del término de dos meses, sino que debe analizarse desde una perspectiva sustancial, particularmente frente a la naturaleza jurídica del escrito presentado por el trabajador dentro del proceso disciplinario.

En ese sentido, planteó como problema central si la impugnación presentada dentro de un procedimiento disciplinario puede equipararse a una reclamación administrativa destinada a interrumpir la prescripción, concluyendo que tal equivalencia desnaturaliza tanto el derecho de defensa del trabajador como el alcance del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Explicó que el recurso presentado por el trabajador constituye un mecanismo interno de contradicción frente a la decisión disciplinaria adoptada por el empleador, cuya finalidad es permitir que este revise su propia decisión, lo cual resulta sustancialmente distinto a la presentación de una reclamación laboral encaminada a activar la jurisdicción.

Sostuvo que aceptar la interpretación adoptada por el juzgado implica generar un desequilibrio procesal en perjuicio del trabajador, puesto que el empleador no solo dirige el proceso disciplinario y decide los recursos internos, sino que además podría incidir indirectamente en el cómputo de la prescripción de la acción judicial.

Advirtió que dicha interpretación podría incluso permitir que el empleador manipule los tiempos de resolución de los recursos disciplinarios, alterando así el término de prescripción para acudir a la jurisdicción laboral.

Añadió que la decisión impugnada resulta contradictoria, pues reconoce que el trabajador se encontraba amparado por fuero sindical al momento de la terminación del contrato, pero al mismo tiempo concluye que la acción judicial prescribió por el solo hecho de haber ejercido su derecho de defensa dentro del procedimiento disciplinario.

### **6.3. [REDACTED]**

Expresó que, si bien comparte la decisión del juzgado en cuanto a la declaratoria de prescripción de la acción, su inconformidad se limita a las consideraciones del fallo relativas a la existencia del fuero sindical del demandante.

Sostuvo que, el juzgado erró al concluir que el trabajador se encontraba amparado por fuero sindical al momento de la terminación del contrato, pues las pruebas practicadas en el proceso demostraron que el señor Mauricio Rodríguez ostentaba

la calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo, desempeñándose como gerente de la compañía y participando en decisiones estratégicas junto con la junta directiva, circunstancia que fue reconocida por el propio actor en su interrogatorio de parte.

Indicó que, conforme a la jurisprudencia constitucional y a lo previsto en los estatutos del sindicato [REDACTED], los trabajadores que representan los intereses del empleador no pueden ejercer funciones de representación sindical, por lo que resultaría inválida su designación en la comisión estatutaria de reclamos.

Asimismo, argumentó que la comisión de reclamos supuestamente conformada en la empresa carecía de existencia real, ya que se trataba de un órgano unipersonal, sin quórum ni actividad sindical efectiva, pues durante aproximadamente un año no se presentaron informes, reclamaciones, pliegos de peticiones ni actuaciones que evidenciaran el ejercicio de funciones propias de dicha comisión.

Añadió que, el propio demandante reconoció que su afiliación al sindicato tuvo como finalidad protegerse frente a una eventual terminación del contrato, lo que, en su criterio, evidencia un abuso del derecho sindical y una utilización indebida de la figura del fuero como mecanismo de estabilidad laboral.

De igual forma, cuestionó la conclusión del juzgado respecto a la pertenencia de la empresa al ámbito del sindicato, al sostener que [REDACTED] no desarrolla actividades de generación de energía, sino servicios de ingeniería e

infraestructura y actividades relacionadas con telecomunicaciones, por lo que no pertenece a la industria representada por el sindicato.

En consecuencia, solicitó al Tribunal modificar la sentencia en el sentido de declarar que el trabajador no gozaba de fuero sindical, manteniendo, no obstante, la decisión relativa a la prescripción de la acción.

## **VII. CONSIDERACIONES**

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante, la organización sindical [REDACTED], en calidad de coadyuvante, y la sociedad [REDACTED] en consecuencia, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos:

- i) Precisar si la sociedad [REDACTED] se encuentra legitimada para interponer recurso de apelación contra la decisión de primera instancia, teniendo en cuenta que manifestó compartir la declaratoria de prescripción, pero cuestionó las consideraciones del fallo relativas a la existencia del fuero sindical del demandante.
- ii) Determinar si, para efectos de la prescripción prevista en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el escrito presentado por el trabajador el 19 de junio de 2025 corresponde a una actuación propia del trámite disciplinario adelantado por la

empresa demandada; o si, por el contrario, constituye una reclamación escrita idónea para interrumpir por una sola vez el término prescriptivo de la acción especial de fuero sindical.

- iii) En caso de concluirse que no operó el fenómeno de la prescripción, establecer si el señor [REDACTED] se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 17 de junio de 2025.
- iv) De acreditarse dicha protección foral, determinar si la terminación del vínculo laboral se produjo sin autorización judicial previa y si, en consecuencia, resulta ineficaz la terminación de su contrato de trabajo, y si esta daría lugar a ordenar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social y el pago de perjuicios materiales y morales.

Para efectuar un desarrollo metódico en la resolución del caso, esta Corporación abordará en el caso concreto cada uno de los temas objeto de análisis:

### **(i) Caso concreto**

En el caso puesto en consideración, son hechos exentos del debate: **(i)** Entre el señor [REDACTED] y la empresa [REDACTED], existió una relación

laboral que inició el 2 de septiembre de 1992, **(ii)** el 26 de junio de 2024, el referido trabajador se afilió a la organización sindical [REDACTED]<sup>6</sup>, **(iii)** el 5 de julio de 2024, la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical [REDACTED], expidió acta de nombramiento mediante la cual lo designó como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos en la empresa [REDACTED]<sup>7</sup>, **(iv)** El 16 de junio de 2025, la demandada adelantó diligencia de descargos en su contra<sup>8</sup>, **(v)** El 17 de junio de 2025, el empleador le notificó la terminación del contrato de trabajo alegando justa causa<sup>9</sup>, **(vi)** El 19 de junio de 2025, el demandante presentó un recurso de apelación en el proceso disciplinario solicitando la revocatoria de la sanción impuesta en razón del proceso disciplinario<sup>10</sup>, **(vii.)** El 26 de junio, se resolvió el recurso presentado por el trabajador, mediante la cual confirmó la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, y **ix.)** 15 de agosto de 2025, la parte actora a través de correo electrónico solicitó el reintegro en razón a su garantía de estabilidad laboral reforzada debido al fuero sindical que ostenta.<sup>11</sup>

Bajo este contexto, la Sala de Decisión procederá a abordar y resolver los problemas jurídicos planteados:

---

<sup>6</sup> Pdf.02AnexosDDAMAURICIO Pág.24 - SIUGJ

<sup>7</sup> Pdf.02AnexosDDAMAURICIO Pág.25- SIUGJ

<sup>8</sup> Pdf.55PruebasContestacionDemanda Pág.102-118- SIUGJ

<sup>9</sup> Pdf.55PruebasContestacionDemanda Pág.122-137- SIUGJ

<sup>10</sup> Pdf.55PruebasContestacionDemanda Pág.177-187- SIUGJ

<sup>11</sup> Pdf.02AnexosDDAMAURICIO Pág.175-179- SIUGJ

- **De la legitimación de la sociedad [REDACTED]  
[REDACTED] para recurrir la sentencia de primera  
instancia**

Previo a resolver este punto, debe advertirse que el recurso de apelación constituye un mecanismo procesal mediante el cual las partes buscan que el superior funcional revise la decisión adoptada por el juez de primera instancia, con el propósito de que sea modificada o revocada cuando resulte contraria a sus intereses. En ese sentido, la posibilidad de recurrir se encuentra condicionada a la existencia de un interés jurídico actual y concreto, derivado del agravio que la decisión impugnada cause a la parte que pretende cuestionarla.

En el ordenamiento procesal colombiano, esta exigencia se encuentra estrechamente vinculada con el principio de legitimación para recurrir, conforme al cual únicamente se encuentra habilitada para interponer recursos aquella parte que resulte afectada por la decisión judicial. De esta manera, el recurso de apelación no puede ser utilizado como un mecanismo abstracto de revisión de las providencias judiciales, sino como un instrumento dirigido a corregir un perjuicio real ocasionado por el fallo.

Este criterio se encuentra reflejado en el artículo 320 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, disposición que establece: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el superior examine la cuestión decidida, únicamente en relación con los reparos concretos*

*formulados por el apelante, **para que el superior revoque o reforme la decisión...***”

De allí que el interés para recurrir constituya un presupuesto esencial para la procedencia del recurso de apelación, pues solo quien sufre un perjuicio con la decisión judicial se encuentra habilitado para solicitar su revisión. En ausencia de dicho interés, el recurso carece de objeto, en la medida en que no existe una afectación jurídica que amerite la intervención del juez de segunda instancia.

En este caso, se observa que la sociedad Energía Integral Andina S.A., al sustentar su recurso de apelación, manifestó de manera expresa que comparte la decisión adoptada por el juzgado de primera instancia en cuanto declaró probada la excepción de prescripción de la acción especial de fuero sindical. No obstante, señaló su inconformidad con las consideraciones del fallo relativas a la existencia del fuero sindical del demandante, al estimar que el juzgado erró al concluir que el trabajador se encontraba amparado por dicha garantía al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas, se advierte que la inconformidad planteada por la empresa demandada no se dirige contra la parte resolutive de la sentencia, la cual le resultó favorable al declarar prescritas las pretensiones de la demanda, sino exclusivamente contra algunos apartes de la motivación del fallo.

En ese orden, la apelación presentada por la sociedad accionada no cumple con su finalidad, debido a que, no busca la

modificación o revocatoria de la decisión judicial que no le causó ningún agravio, sino que se reexamine uno de los argumentos expuestos por el A quo sobre la validez de la afiliación al sindicato.

Precisamente, en la sentencia de primera instancia absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones formuladas en la demanda al declarar probada la excepción de prescripción de la acción. En consecuencia, desde el punto de vista de sus efectos jurídicos, la decisión no le resulta adversa, pues la providencia mantuvo incólume la terminación del vínculo laboral y negó las pretensiones de reintegro y demás consecuencias económicas solicitadas por el actor.

En ese orden, al no evidenciarse un agravio concreto derivado de la decisión adoptada por el juez de primera instancia, la Sala concluye que la sociedad [REDACTED] carece de interés jurídico para recurrir en apelación, razón por la cual no resulta procedente abordar los reparos formulados por dicha parte frente a las consideraciones del fallo relacionadas con la existencia del fuero sindical del demandante.

- **De la naturaleza jurídica del escrito presentado el 19 de junio de 2025, frente a la interrupción del término de prescripción**

En este caso, el A quo consideró que la acción especial de fuero sindical se encontraba prescrita, al estimar que el documento radicado por el actor el 19 de junio de 2025 constituía una verdadera reclamación frente al despido, en la medida en que

cuestionaba expresamente la terminación del contrato de trabajo, invocaba su condición de trabajador aforado y solicitaba la revocatoria de la decisión junto con su reintegro al cargo.

Por su parte, la parte demandante y la organización sindical [REDACTED] sostienen que el juez de primera instancia incurrió en error al asignar al referido el alcance de reclamación laboral interruptiva de la prescripción, pues, a su juicio, dicho documento se produjo dentro del procedimiento disciplinario adelantado por la empresa y tuvo como única finalidad ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a la decisión patronal. En esa perspectiva, afirman que no puede equipararse una actuación defensiva dentro de un trámite interno con una reclamación en los términos del artículo 118-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Planteado así el debate, es necesario advertir que, por regla general en materia laboral el despido no es una sanción, por ende, las facultades consagradas en los artículos 61 y 62 del CST a favor del empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, no se encuentra sujeta a un trámite o procedimiento disciplinario previo; salvo que las partes así lo hubiesen dispuesto y sea obligatorio acatar dichas disposiciones para garantizar el debido proceso y que el despido sea eficaz.

Al respecto en la sentencia SL8882025 se citó la SL339-2023, en la que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó que "...el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, **el empleador no está**

**obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa.**”

Así mismo, concluyó esa Corporación que “...el debido proceso «es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST», mientras que el derecho a la defensa consiste en la oportunidad que se le brinda al trabajador de exponer su versión de los hechos, con el fin de garantizar que la decisión que adopte el empleador vaya precedida de una explicación o réplica.”

En ese orden, si el mismo el empleador sujetó o condicionó la validez y eficacia del despido a un procedimiento o trámite específico, surge para él la obligación de darle cumplimiento a cada una de las etapas contempladas en el mismo, para garantizar el derecho al debido proceso del trabajador y solo hasta que se culminen plenamente estas, es cuando se considera materializada la terminación del contrato de trabajo.

Por ende, el cómputo del término de prescripción para el ejercicio de la acción de fuero sindical, cuando medie este tipo de procedimiento disciplinario interno –incluyendo aquellos que contemplan la posibilidad de interponer recursos y surtir una segunda instancia-, únicamente puede empezar a computarse desde que finalice el mismo.

Precisamente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STL4978 de 2019 se analizó el

fenómeno de la prescripción en un fuero sindical donde previamente se adelantó un proceso disciplinario para el despido, precisando que *“...en caso de interposición de la acción de levantamiento de fuero sindical para efectos de la declaración de la prescripción de la acción, se debe verificar si se estableció un procedimiento previo en la convención colectiva de trabajo o en el reglamento respectivo...”*.

Así mismo, en esa providencia se hizo referencia a la sentencia 31080 de 28 de enero de 2013, en la que se explicó que *“Cuando el empleador, acoge ese mecanismo, de acuerdo con lo establecido por el reglamento, no puede desconocerlo el juzgador, pues ello en verdad constituye un desafuero normativo, que violenta el debido proceso y desequilibra las relaciones del trabajo, en atención a que se otorgan mayores posibilidades al trabajador para defenderse y determinar si en verdad se cometió alguna de las faltas para terminar el contrato de trabajo, defensa que igualmente se acrecienta en tanto dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical puede ejercer todas las facultades que como parte judicial se le confieren, garantizándosele así un mayor campo de acción para controvertir las pretensiones y aspiraciones de su empleador.”*

De manera entonces, que para resolver el cuestionamiento del sujeto activo respecto a la naturaleza del escrito del 19 de junio de 2025, lo que debe verificarse es si el empleador [REDACTED] [REDACTED] en Reestructuración, contempló un procedimiento disciplinario que le otorgara al trabajador la facultad de impugnar la decisión del despido.

Revisado el material probatorio allegado al expediente se advierte que en el contrato de trabajo del 02 de septiembre de 1992, no se estipuló ningún procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo, dado que en la cláusula décima únicamente se contemplaron las causales para que este finalizara con justa causa por parte del empleador y nada se reguló en el otro sí suscrito con posterioridad. Por otro lado, tampoco se aportó el Reglamento Interno de Trabajo.

No obstante, dentro de la comunicación enviada por el empleador el 17 de junio de 2025, mediante la cual informó la terminación del contrato de trabajo del demandante, el propio empleador le otorgó expresamente al trabajador la posibilidad de acudir ante su superior inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes para presentar recurso de apelación contra dicha decisión, circunstancia que evidencia que la empresa habilitó un mecanismo interno de inconformidad frente a la determinación adoptada. Así se observa:

Se le informa que desde el día 17 de junio de 2025 se da por terminado su contrato de trabajo con justa causa y usted podrá reclamar la liquidación de prestaciones sociales, que se le consignará a su respectiva cuenta bancaria. Además, debe de presentarse para la orden del examen médico de egreso dentro de los 5 días siguientes a la presente comunicación. También se le hace entrega de los últimos tres meses pagos de la seguridad social integral. Además se le informa que podrá acudir dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la terminación del contrato de trabajo ante el inmediato superior para presentar recurso de apelación, o realizar este acto ante la justicia ordinaria laboral.

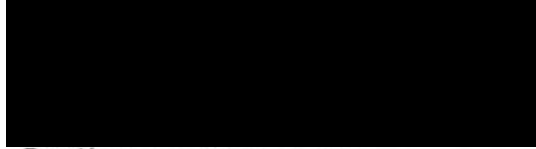
12

Precisamente, cuando el demandante radicó el escrito del 19 de junio de 2025, este lo referenció como un recurso de apelación:

---

<sup>12</sup> 02ANEXOSD [REDACTED] Pág.23

Medellín, 19 de junio de 2025



Bogotá.

Asunto: Recurso de apelación proceso disciplinario

Respetada Ingeniera Quintero:

Luego de haber asistido a la diligencia de descargos citada por [REDACTED] S.A., la cual me fue notificada a través de WhatsApp el día 16 de junio de 2025 a las 4:05 p.m., y realizada la diligencia de descargos el 17 de junio de 2025 a las 10:30 a.m., procedo a presentar formalmente el recurso de apelación conforme al último párrafo de la comunicación notificando la terminación del contrato de trabajo por justa causa, la cual fue enviada vía WhatsApp y correo certificado el 17 de junio de 2025 a las 05:34 PM., igualmente, la Constitución Política el derecho a la doble instancia, que es una garantía fundamental que integra el debido proceso, conforme se establece de las previsiones contenidas en su artículo 29, a cuyo tenor toda persona tiene derecho a impugnar la sentencia condenatoria.

Posteriormente, el 26 de junio de 2025, el empleador resolvió efectivamente el medio de impugnación presentado por el trabajador, indicando que este era procedente dicho mecanismo de defensa ante el superior jerárquico:

Bogotá, 26 de junio de 2025

Señor:

[Redacted]

Medellín, Antioquia.

Asunto: Resuelve recurso de apelación en contra de la terminación del contrato de trabajo.

Señor [Redacted] identificado con cédula de ciudadanía No. [Redacted], por medio del presente documento me permito notificarle sobre la posición de la empresa frente al recurso de apelación en contra de la terminación de la relación de trabajo. Se pasa a resolver el recurso de apelación de forma completa como quiera que sea procedente ante el superior jerárquico dentro de la empresa; cabe recordar que la terminación fue legal por una justa causa de su contrato de trabajo que existió entre usted como trabajador y la sociedad [Redacted] [Redacted] como empleadora, donde se pasará a mirar los argumentos por usted expuestos, para ver si es o no procedente modificar la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

A su vez, se advierte que al desatar el recurso se resolvieron de fondo las inconformidades expuestas por el trabajador y concluyó lo siguiente:

En consecuencia, se resuelve desfavorablemente su recurso de apelación, y se mantiene firme la decisión de terminación del contrato de trabajo por justa causa entre [Redacted] como empleador y usted como trabajador, por lo que como resultado del proceso disciplinario se dio por terminado su contrato de trabajo por una justa causa al haber incurrido en una falta de las calificadas como graves del reglamento interno de trabajo, y justas causas de terminación de la relación de trabajo, incumplió con sus deberes y obligaciones, siendo una terminación legal y nunca ilegal como lo manifiesta en el recurso. En atención a esto, se reitera, se resuelve desfavorablemente el recurso de apelación y se da la terminación con justa causa del contrato de trabajo entre [Redacted] como empleador y usted [Redacted] como trabajador, desde la misma fecha 17 de junio de 2025.

Atentamente,

[Redacted]

Representante legal segundo suplente

13

Del análisis de los documentos referenciados, concluye esta Sala de Decisión que le asiste razón al apelante al indicar que el

escrito del 19 de junio de 2025, no puede tenerse como una reclamación administrativa, debido a que este se presentó dentro del marco del proceso disciplinario; pues fue precisamente mediante ese documento que el trabajador hizo uso de la facultad concedida por el empleador para impugnar la decisión adoptada, cuestionando la legalidad de la terminación del contrato, invocando su condición de trabajador amparado por fuero sindical y solicitando la revocatoria del despido junto con su reintegro al cargo.

Igualmente, el empleador [REDACTED] en reestructuración tramitó efectivamente el recurso de apelación presentado por el trabajador, al concluir luego del análisis de los reparos presentados por este, que *“...se resuelve desfavorablemente su recurso de apelación y se mantiene firme la decisión de terminación del contrato de trabajo por justa causa”*; es decir que, solo cuando se desató este fue que quedó en firme la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

En ese contexto, el escrito presentado por el actor el 19 de junio de 2025 no puede ser entendido como una reclamación dirigida a interrumpir el término prescriptivo, sino como el ejercicio del mecanismo de inconformidad habilitado por el propio empleador dentro del proceso disciplinario para decidir sobre la terminación del vínculo laboral.

En consecuencia, resulta razonable concluir que verdaderamente se trata de un recurso que se presentó cuando aún se encontraba vigente el contrato de trabajo y que se enmarcó dentro del

procedimiento disciplinario interno adelantado por la empresa para definir la terminación del contrato de trabajo; y se reitera que, solo hasta el 26 de junio de 2025, es que puede entenderse que la decisión de terminar el contrato de trabajo quedó en firme, al haberse agotado el mecanismo de impugnación dispuesto por la propia empresa.

A lo anterior se suma que, conforme a lo previsto en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, las relaciones laborales deben desarrollarse con sujeción al principio de buena fe, lo que implica que tanto el empleador como el trabajador deben obrar con lealtad y rectitud en la ejecución del contrato de trabajo.

Por ende, cuando el 17 de junio de 2025, la empresa [REDACTED], le informó al trabajador que podía impugnar la decisión de terminación del contrato de trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, generó en este una expectativa legítima de que la determinación adoptada sería objeto de revisión dentro del ámbito interno de la empresa.

En efecto, al habilitar dicho mecanismo de impugnación, la propia empleadora instauró un procedimiento interno disciplinario, dentro del cual el trabajador presentó oportunamente el escrito del 19 de junio de 2025. Tal actuación, lejos de constituir una reclamación, como equivocadamente lo entendió el *A quo*, correspondió al ejercicio del recurso concedido por el empleador dentro del trámite que condujo a la terminación del vínculo laboral.

Admitir lo contrario implicaría desconocer el principio de buena fe y la confianza legítima generada por la conducta del propio empleador, quien concedió y tramitó un recurso de apelación frente a la decisión adoptada.

Por consiguiente, solo a partir del 26 de junio de 2025, fecha en la que se resolvió dicho recurso, puede entenderse consolidada la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo. En consecuencia, es desde ese momento que debe iniciarse el cómputo del término de dos (2) meses previstos en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el ejercicio de la acción derivada del fuero sindical, el cual se extendía hasta el 26 de agosto de 2025.

Y en este caso, se encuentra acreditado que el 15 de agosto de 2025 la parte actora remitió a la demandada una comunicación mediante la cual solicitó expresamente su reintegro, invocando la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical que afirmaba ostentar; con la cual interrumpió el término de prescripción dispuesto en el artículo 118A ibidem.

Resaltando que, esa sería la única reclamación válida presentada por el trabajador, dado que fue presentada una vez se consolidó la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con la resolución del respectivo recurso de apelación, y además exteriorizó de manera directa e inequívoca su inconformidad frente al despido y reclamó el restablecimiento de los derechos que consideró vulnerados.

Así las cosas, entre el 26 de junio de 2025, fecha en que quedó en firme la decisión de terminación del contrato de trabajo, y el 15 de agosto de 2025, fecha de la primera reclamación escrita autónoma presentada por el trabajador, no transcurrió el término bimestral de prescripción previsto en la ley. Por el contrario, dicha reclamación tuvo la virtualidad de interrumpir por una sola vez el término prescriptivo, el cual comenzó a contarse nuevamente a partir de esa última fecha, que se extendía hasta 15 de octubre de 2025.

Y como quiera que la demanda fue presentada el 8 de octubre de 2025, resulta evidente que la acción fue promovida de manera oportuna, esto es, dentro del término legalmente previsto.

Así las cosas, le asiste plena razón al trabajador demandante y a la organización sindical respecto a que no se analizó correctamente la existencia de un procedimiento disciplinario que habilitó la posibilidad de que se presentara un recurso de apelación en contra de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual conllevó a que esta no quedara en firme hasta que se resolviera de fondo este, lo que aconteció el 26 de junio de 2025.

Por lo tanto, al no configurarse el fenómeno de la prescripción declarado por el juez de primera instancia, se **REVOCARÁ** la decisión en ese punto; y deberá la Sala examinar los restantes problemas jurídicos planteados, relacionados con la existencia del fuero sindical y las consecuencias derivadas de la terminación del contrato de trabajo sin autorización judicial previa.

**- De la existencia del fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo**

En primer lugar, el derecho fundamental de asociación sindical está contemplado en el artículo 39 de la Constitución Política, al disponer que *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.”*; así mismo, como una manifestación de tal derecho, para garantizar su pleno ejercicio se consagró el fuero sindical al precisar que *“Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.”*

En virtud del bloque de constitucionalidad dispuesto en el artículo 93 y el artículo 53 de la Constitución Política, el cual estableció que: *“Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”*, tal garantía se rige por lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

El primero de estos convenios, en su artículo 1° señala que *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”*, y el artículo 11° dispone que los miembros de la OIT se obligan *“...a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”*; el

segundo, consagró medidas para la adecuada protección del derecho de asociación sindical, al disponer en el artículo 1° que *“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”*, y precisó que dicha protección debe ejercerse especialmente cuando todo acto tenga por objeto, entre otras, despedir al trabajador a causa de a su afiliación o de su participación en actividades sindicales.

En la legislación colombiana, esta protección frente al despido, el desmejoramiento de las condiciones laborales y el traslado se encuentra contemplada en el artículo 405 del CST, que define el fuero sindical como *“...la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”*

Así mismo, dentro de los titulares de esta prerrogativa a las luces del artículo 406 del CST, se encuentran los dos (2) miembros de la comisión de reclamos, que se encuentran amparados por el tiempo que dure el mandato y culminado este, durante seis (6) meses más.

En el asunto examinado las partes mantienen posiciones divergentes respecto de la existencia de la garantía de fuero sindical en cabeza del señor [REDACTED] [REDACTED] al momento de la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 17 de junio de 2025.

Por un lado, la parte demandante sostiene que para dicha fecha se encontraba amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical, en razón a que se encontraba afiliado a la organización sindical [REDACTED] y había sido designado por la Junta Directiva Nacional de dicha organización como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos en la empresa [REDACTED]

En la misma línea, la organización sindical [REDACTED], en calidad de coadyuvante, respaldó la posición del demandante y señaló que la designación del actor como miembro de la comisión estatutaria de reclamos fue realizada conforme a los estatutos sindicales y comunicada a la empresa, por lo que este se encontraba válidamente cobijado por la protección foral prevista en el ordenamiento laboral.

Por otro lado, la sociedad [REDACTED] en Reestructuración, cuestionó la calidad del demandante como beneficiario del fuero sindical. En primer lugar, sostuvo que la empresa no pertenece al ámbito funcional del sindicato Organisa, al no desarrollar actividades propias de la industria energética, razón por la cual consideró improcedente la afiliación del actor a dicha organización sindical.

Así mismo, indicó que, si bien tuvo conocimiento de la afiliación del demandante al sindicato, nunca fue informada de que este hubiera sido designado como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos en la empresa, y que solo tuvo conocimiento de dicha circunstancia con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

De igual forma, señaló que el actor no reunía los requisitos para ser beneficiario del fuero sindical, pues desempeñaba un cargo de dirección, confianza y manejo dentro de la compañía. Añadió que la supuesta comisión estatutaria de reclamos carecía de existencia real, al tratarse de un órgano unipersonal sin actividad sindical efectiva, y que la afiliación al sindicato habría obedecido a un uso indebido del derecho de asociación, con el propósito de evitar una eventual terminación del contrato de trabajo.

En ese orden, debe señalarse que, conforme el requerimiento efectuado por el A quo, al Ministerio del Trabajo se encuentra acreditado que la Organización Sindical de Trabajadores [REDACTED], de primer grado y de industria, se encuentra inscrita y vigente, con registro o depósito número 009 del 17 de agosto de 2017<sup>14</sup>.

Tampoco, existe controversia respecto de la afiliación del señor [REDACTED] a la mencionada organización, pues esto fue aceptado por la propia demandada.

Incluso, conforme a los certificados emitidos por [REDACTED] [REDACTED]<sup>15</sup>, se acreditó que [REDACTED] en Reestructuración, efectuaba mensualmente el descuento y consignación de la cuota sindical a favor del demandante a la organización sindical [REDACTED], circunstancia que evidencia el

---

14 Pdf.16RespuestaOficioMinisterioTrabajo  
15 50MAURICIORODRIGUEZCOADYUVANCIAORGANISAYANEXOS  
Pág.12-23

conocimiento efectivo de la vinculación del actor a dicha organización.

- **De la compatibilidad entre la actividad económica de la empresa demandada y el ámbito del sindicato** [REDACTED]

Respecto al primer cuestionamiento expuesto por la parte demandada, relacionado con la supuesta improcedencia de la afiliación del demandante al sindicato [REDACTED] bajo el argumento de que [REDACTED] no pertenece al ámbito funcional de dicha organización sindical; debe decirse que de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 356 del CST, los sindicatos de industria o por rama económica son aquellos que “...**están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;**”

En cuanto a la clasificación de las organizaciones sindicales, la Sala de Casación Laboral de la CSJ en la Sentencia STL10010-2023 explicó que “...*si bien es cierto que la clasificación de los sindicatos prevista en el artículo 356 del Código Sustantivo de Trabajo no es taxativa sino meramente enunciativa, toda vez que los trabajadores tienen libertad de elegir la forma organizativa que estimen pertinente, en virtud de lo consagrado en el artículo 2.º del Convenio 87 de la OIT, conforme al cual «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes», también lo es que la alternativa organizativa que libremente elijan debe corresponder a la realidad laboral, es decir, que la organización sindical tenga presencia o implantación en el ámbito o estructura*

*productiva sobre la cual pretende proyectar su actuación.” Y acorde con ello, consideró que “...es razonable entender que, si los trabajadores optan por constituir un sindicato de industria, rama o sector de actividad, es necesario que el mismo esté integrado o al menos tenga el potencial de estarlo, por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de esa industria, rama o sector de actividad.”*

La organización sindical [REDACTED] corresponde a un sindicato de industria y el artículo primero de los estatutos dispone que este se encuentra conformada por “(...) los trabajadores que presten sus servicios o estén vinculados, cualquiera sea su modalidad de contrato, a la rama de actividad de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, que comprende las siguientes actividades: Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, producción de gas, distribución de combustibles gaseosos por tuberías, suministro de vapor y aire acondicionado, en empresas nacionales o extranjeras, incluyendo a los trabajadores que realizan actividades conexas, suplementarias o complementarias.”

Por otro lado, la empresa [REDACTED]<sup>16</sup>, desarrolla dentro de su objeto social diversas actividades relacionadas con la producción, distribución, instalación, operación, mantenimiento y reparación de equipos y materiales asociados a sistemas de energía eléctrica, así como la construcción, instalación y mantenimiento de redes eléctricas,

---

16 55PruebasContestacionDemanda Pág.2-16

subestaciones, sistemas de generación y transmisión de energía, entre otras actividades vinculadas con el sector energético.

En efecto, del contenido del objeto social se desprende que la sociedad participa en actividades propias de la cadena técnica y económica del sector de suministro de energía, tales como la instalación de redes eléctricas, la operación y mantenimiento de infraestructura energética, la implementación de sistemas de generación y distribución de energía y la prestación de servicios de ingeniería asociados a dicha industria; por lo que efectivamente, los trabajadores de la mencionada empresa pueden afiliarse validamente al sindicato [REDACTED] dado que esta tendría presencia o implantación en la estructura productiva de esta.

Bajo ese contexto, no resulta de recibo el argumento planteado por la demandada según el cual la empresa no pertenece al ámbito funcional del sindicato [REDACTED], pues el objeto social descrito evidencia que la sociedad desarrolla actividades que se encuentran directamente relacionadas o al menos conexas y complementarias, con la rama de suministro de electricidad y servicios asociados al sector energético, lo que está previsto en el propio estatuto sindical.

En consecuencia, la Sala concluye que la afiliación del señor [REDACTED] a la organización sindical [REDACTED] no resulta incompatible con la actividad económica desarrollada por [REDACTED], razón por la cual no prospera el cuestionamiento formulado por la demandada en este punto.

**- Del conocimiento del empleador sobre la designación del demandante como miembro de la comisión estatutaria de reclamos**

Por otro lado, el empleador demandado alega que no tuvo conocimiento de que el demandante hubiese sido designado como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical [REDACTED]; reparo que no tiene vocación de prosperidad por las razones que a continuación se precisan.

En el interrogatorio de parte, en un primer momento el representante legal reiteró la versión expuesta en la contestación de la demanda, según la cual la empresa solo habría tenido conocimiento de la afiliación sindical del actor y de su designación en la comisión estatutaria de reclamos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, dicha afirmación fue posteriormente desvirtuada durante la práctica de dicha prueba.

Lo anterior, por cuanto, al ser confrontado por el apoderado de la parte demandante con los documentos obrantes en el archivo 52 del expediente digital en los cuales reposa comunicación de fecha 16 de julio de 2024<sup>17</sup> remitida por la organización sindical [REDACTED] a la empresa [REDACTED], mediante la cual se informó la afiliación del actor y su designación como miembro de la comisión estatutaria de reclamos, el representante legal manifestó: *“Sí, doctora, es cierto que se recibe esa*

---

<sup>17</sup> 5 [REDACTED] Pág.1

*comunicación como bien se mencionaba ahora, incluso la empresa dio respuesta a esa comunicación el 6 de agosto”.*

De esta manera, el representante legal reconoció de forma expresa que la empresa recibió la comunicación mediante la cual se informaba tanto la afiliación sindical del demandante como su designación en la comisión estatutaria de reclamos, circunstancia que constituye un hecho personal que le constaba en razón de su calidad de representante de la entidad demandada.

Ahora bien, es necesario destacar que el declarante intentó restarle alcance a este hecho, señalando que, en la realidad de la empresa, dicha comisión no existía o que nunca observó que se ejerciera funciones propias de la misma; no obstante, lo cierto es que tal apreciación corresponde a una valoración subjetiva del declarante sobre la actividad sindical desarrollada, mas no desvirtúa el hecho confesado.

Así las cosas, se acreditó por medio de la confesión la empresa sí tuvo conocimiento del comunicado enviado por la organización sindical [REDACTED], en la que informaba la afiliación del trabajador a la organización sindical y de su designación como miembro de la comisión estatutaria de reclamos en esa empresa, acorde a lo previsto en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

- **De la inexistencia de la comisión estatutaria de reclamos y la validez de su conformación**

De otro lado, la defensa arguye que la comisión estatutaria de reclamos en la que fue designado el actor carecía de existencia real, por cuanto, no fue constituido válidamente y de manera democrática y se trataría de un órgano unipersonal que no desarrollaba una actividad sindical efectiva dentro de la empresa; alegato que ningún efecto tiene para desconocer la garantía foral del actor.

En efecto, el artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo, al establecer las funciones de las organizaciones sindicales, dispone que corresponde a estas, entre otras atribuciones, *“designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden”*, disposición de la cual se desprende que la conformación de dichas comisiones **constituye una facultad propia de la organización sindical**, que se ejerce a través de los órganos previstos en sus estatutos y conforme a las reglas internas adoptadas por la propia organización.

En armonía con lo anterior, los estatutos de la organización sindical [REDACTED], en su artículo 42, disponen que la organización contará con comisiones temporales y permanentes *“nombradas por la Junta Directiva Nacional dentro de los dos (2) meses siguientes a la integración de la Junta Directiva Nacional (...) las cuales estarán integradas hasta por tres (3) afiliados”*.

De lo anterior se desprende que la designación de los miembros de las comisiones sindicales no necesariamente debe realizarse

mediante una elección democrática dentro de la empresa y/o la organización sindical; pues el propio ordenamiento jurídico reconoce la autonomía organizativa de los sindicatos para determinar, a través de sus estatutos, los órganos competentes y el procedimiento para la designación de quienes integrarán dichas comisiones. En ese sentido, si los estatutos establecen que la designación corresponde a la Junta Directiva Nacional, la decisión adoptada por dicho órgano se encuentra plenamente ajustada al marco legal y estatutario.

Frente al otro planteamiento, relacionado con que la comisión estatutaria no desarrollaba una actividad sindical efectiva dentro de la empresa, es necesario recordar que la finalidad de brindarle fuero a los trabajadores que hacen parte de la comisión estatutaria de reclamaciones, consiste en proteger el ejercicio de la actividad sindical y evitar que el empleador pueda adoptar medidas retaliatorias frente a quienes ejercen funciones de representación o defensa de los trabajadores dentro de la organización sindical, **razón por la cual la protección foral se activa a partir de la designación del trabajador en el cargo sindical correspondiente y de su comunicación al empleador.**

Bajo ese entendido, el hecho de que el empleador considere que la comisión estatutaria de reclamos no desarrollaba una actividad sindical visible dentro de la empresa, o que afirme no haber advertido el ejercicio material de funciones por parte del actor, no tiene la virtualidad de desvirtuar la existencia de la garantía foral, pues la protección prevista en el ordenamiento jurídico no depende de la valoración subjetiva que el empleador

realice sobre la intensidad o frecuencia de la actividad sindical desplegada.

En efecto, lo jurídicamente relevante para efectos de establecer la existencia del fuero sindical es la designación del trabajador como miembro de la comisión estatutaria de reclamos por parte de la organización sindical y la comunicación de dicha designación al empleador, circunstancias que, como quedó previamente establecido, se encuentran acreditadas dentro del proceso.

En consecuencia, la alegación de la demandada según la cual la comisión estatutaria de reclamos carecía de existencia real por tratarse a su juicio de un órgano unipersonal sin actividad sindical efectiva, no resulta suficiente para desvirtuar la protección foral alegada por el actor, pues tal planteamiento se sustenta en una apreciación subjetiva de la empresa y no en una circunstancia jurídica que permita desconocer los efectos de la designación efectuada por la organización sindical.

Por otro lado, es necesario indicar que, conforme a las pruebas documentales obrantes en el expediente, se observa que el 28 de mayo de 2025<sup>18</sup>, la organización sindical [REDACTED] elevó una petición ante la empresa demandada, mediante la cual solicitó información necesaria para la construcción del pliego de peticiones que sería presentado por dicha organización sindical en representación del trabajador afiliado y en defensa de los

---

<sup>18</sup> 02ANEXOSDD [REDACTED] Pág.99

intereses colectivos de los empleados de [REDACTED]  
[REDACTED]. en Colombia.

Petición que, fue resuelta por [REDACTED], el 11 de agosto de 2025<sup>19</sup>, circunstancia que evidencia no solo que la organización sindical mantenía una actuación activa frente al empleador, sino también que este tenía conocimiento de la existencia y actuación de la organización sindical dentro del ámbito de la empresa.

Así las cosas, esta actuación permite advertir que la organización sindical sí desarrollaba gestiones propias de la actividad sindical, orientadas a la preparación y eventual presentación de un pliego de peticiones, lo cual desvirtúa el argumento de la demandada según el cual la organización sindical o sus órganos de representación carecían de existencia real o de actividad sindical efectiva dentro de la empresa.

En consecuencia, dicho elemento probatorio refuerza la conclusión de la Sala en cuanto a que la actuación de la organización sindical no era meramente formal o aparente, sino que se encontraba encaminada al ejercicio de funciones propias de la representación colectiva de los trabajadores.

**- Del alegado uso indebido del derecho de asociación sindical**

---

<sup>19</sup> 55PruebasContestaciónDemanda Pág.241

La sociedad demandada argumentó que la afiliación del demandante a la organización sindical [REDACTED] habría obedecido a un uso indebido del derecho de asociación, con el propósito de evitar una eventual terminación del contrato de trabajo; es decir que, alega un presunto abuso del derecho.

Frente a este planteamiento, debe resaltarse que el derecho de asociación sindical constituye una garantía de rango constitucional que reconoce a los trabajadores la facultad de afiliarse libremente a las organizaciones sindicales de su elección, sin intervención del empleador y sin necesidad de autorización previa.

En ese sentido, la decisión de un trabajador de afiliarse a una organización sindical forma parte del ámbito de ejercicio de dicha libertad y, por tanto, no puede ser cuestionada ni restringida por el empleador, salvo que se acrediten circunstancias objetivas que evidencien un ejercicio abusivo o fraudulento del derecho, lo cual debe demostrarse de manera clara y suficiente dentro del proceso.

En el presente caso, la Sala advierte que el argumento de la demandada se sustenta únicamente en la apreciación según la cual el actor habría decidido afiliarse al sindicato con el propósito de obtener una protección frente a una eventual terminación del contrato de trabajo. No obstante, tal afirmación, por sí sola, no permite concluir la existencia de un uso indebido del derecho de asociación sindical.

En efecto, la parte demandada sostuvo que entre el trabajador y la empresa existían controversias previas que, a su juicio, evidenciarían que la afiliación sindical tuvo como finalidad anticiparse a una eventual decisión de terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, tales afirmaciones no guardan correspondencia con los hechos que finalmente motivaron la terminación del vínculo laboral.

Lo anterior, por cuanto de las pruebas obrantes en el expediente se desprende que las conductas que el empleador invocó como fundamento de la terminación del contrato de trabajo corresponden a hechos ocurridos entre los meses de mayo y junio de 2025, los cuales son posteriores tanto a la afiliación del demandante al sindicato como a su designación como miembro de la comisión estatutaria de reclamos.

En ese contexto, no resulta razonable sostener que la afiliación sindical hubiese tenido como finalidad evitar una terminación del contrato fundada en hechos que aún no habían ocurrido para el momento en que el trabajador decidió afiliarse a la organización sindical y fue designado en el órgano de representación sindical.

Aunado a lo anterior, dentro del expediente no obra prueba alguna que permita concluir que la afiliación del demandante hubiese sido simulada, o irregular. Por el contrario, se encuentra acreditado que el actor fue afiliado a la organización sindical [REDACTED] y posteriormente designado válidamente como miembro de la comisión estatutaria de reclamos, circunstancia que fue comunicada a la empresa demandada.

Así mismo, las actuaciones adelantadas por la organización sindical como la solicitud de información presentada ante la empresa con miras a la elaboración de un pliego de peticiones permiten advertir la existencia de una actividad sindical real, lo que descarta la hipótesis de una afiliación meramente instrumental o ficticia.

En consecuencia, la Sala concluye que no se encuentra demostrado que la afiliación del demandante al sindicato haya constituido un uso indebido del derecho de asociación, razón por la cual este argumento defensivo no resulta suficiente para desvirtuar la existencia de la garantía de fuero sindical alegada por el actor.

**- De la calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo del demandante**

Por último, procede la Sala a pronunciarse frente al argumento expuesto por el empleador, según el cual el demandante no podía ser beneficiario del fuero sindical debido a que desempeñaba un cargo de dirección, confianza y manejo dentro de la compañía.

En relación con este punto, es pertinente recordar que el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, en su redacción original, establecía que los trabajadores que desempeñaran cargos de dirección, confianza o manejo no gozaban de fuero sindical. No obstante, dicha disposición fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 1993, al considerar que tal exclusión resultaba incompatible con el alcance del derecho de asociación sindical reconocido en el

artículo 39 de la Constitución Política, al considerar que *“Los trabajadores que ocupan puestos de dirección, confianza o manejo, también pueden, según la legislación colombiana, ingresar a los sindicatos; y mal haría la Corte en pretender desconocerles un derecho que la ley les otorga...”*

No obstante, la propia decisión precisó que **ello no significa que quienes representen directamente al empleador puedan ejercer funciones de dirección dentro de la organización sindical**, pues el ordenamiento jurídico prevé mecanismos específicos para evitar la injerencia patronal en la actividad sindical. En ese sentido, explicó que *“Los representantes del patrono no están incluidos entre los trabajadores sindicalizados que pueden representar válidamente al sindicato. De esta manera, no se discrimina a los empleados directivos... y, a la vez, se protege al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales.”*

Precisamente en ese contexto se ubica el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que:

*“No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.”*

Sobre el alcance de esta disposición, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1438 de 2019, reiterando lo expuesto en CSJ SL1361-2018, precisó que:

*“De otra parte, no puede perderse de vista que en términos generales, en una organización empresarial hay varias clases de servidores, por ejemplo, de un lado, un nivel directivo que desarrolla, ejecuta y lleva adelante las políticas de la empresa bajo una cabeza visible, cuyos integrantes tienen poder de subordinación y de representación de la empresa que conlleva a su vez la posibilidad de comprometer los intereses de la misma frente a cualquier persona, y otro nivel que está integrado por trabajadores que naturalmente no tienen esa capacidad de representación y compromiso del empleador y solamente realizan una actividad concreta planificada y organizada previamente por el nivel primeramente señalado.*

*Sobre el particular, la Corte Suprema, en sentencia del 1º de junio de 1954, sentó la siguiente orientación:*

*“Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes los desempeñan: a) Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica o técnica, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia representación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planos señalados de antemano por el impulso directivo; b) Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de la delegación, jerarquía que por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial, pues el criterio no es formal sino sustancial y por lo tanto, se estructura únicamente sobre la naturaleza de la función que realice el trabajador... c) Obligan al patrono frente*

*a sus trabajadores, según lo preceptuado por el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; d) Están dotados de determinados poder discrecional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador; e) Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central; f) Finalmente, y por todo lo anterior, constituyen un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representan y el común de los demás asalariados. En esta categoría y como ejemplos puramente enunciativos, están incluidos los gerentes, administradores, mayordomos, capitanes de barco etc.”.*

*En esas condiciones, la señalada protección del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, tiene como destinatarios específicos a los trabajadores comunes y ordinarios de una empresa, entendida esta como una unidad de explotación económica, y no aquellos que por su cargo y jerarquía se confunden con el empleador mismo en tanto ostentan un poder de dirección y mando que lo comprometen, confundiendo sus intereses personales con los de la organización. Permitir a estos que a través del conflicto colectivo económico puedan mejorar sus condiciones de trabajo, sería tanto como permitir que fueran juez y parte y se aprovecharan en beneficio propio de sus especiales ubicaciones dentro de la escala jerárquica de la empresa, lo cual es contrario a la moral y la ética.”*

Bajo este entendimiento, resulta claro que la incompatibilidad prevista en el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo no se predica de cualquier trabajador que ostente cierto grado de confianza dentro de la empresa, **sino únicamente de aquellos que, por la naturaleza real de sus funciones, representan al empleador frente a los trabajadores o ejercen auténticas funciones de dirección empresarial.**

Ahora bien, es cierto que durante el interrogatorio de parte el propio demandante efectuó algunas manifestaciones relacionadas con las funciones que desempeñaba dentro de la empresa. En efecto, ante las preguntas formuladas indicó:

*P: “Si usted representaba comercialmente al empleador.”  
R/ “Sí, claro.”*

*P: “¿usted tenía personal a cargo?”  
R/ “En los últimos tiempos una persona si acaso.”*

*P: “¿usted en el cargo que realizó, ¿realizaba alianzas comerciales, nuevas negociaciones y tenía ese nivel jerárquico alto en la empresa?”  
R/ “Sí, señor.”*

*“¿usted era un trabajador de dirección, confianza y manejo?”  
R/ “Sí señor.”*

No obstante, tales manifestaciones no son suficientes para concluir que el actor ejerciera funciones que lo ubicaran dentro de la categoría de trabajadores excluidos por el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, la determinación de si un trabajador ostenta o no la condición de empleado directivo no depende de la denominación del cargo ni de la apreciación subjetiva que el propio trabajador tenga sobre su posición dentro de la empresa, sino de la naturaleza material de las funciones efectivamente desempeñadas.

Desde esa perspectiva, del contenido de las respuestas transcritas no se desprende que el demandante ejerciera facultades de representación del empleador frente a los trabajadores, ni que contara con poder disciplinario o de mando sobre el personal de la empresa, circunstancias que son

precisamente las que caracterizan a los verdaderos cargos de dirección.

Por el contrario, las funciones que se logran evidenciar conforme la diligencia de descargos y los hechos fácticos por los que se dio por terminado el contrato de trabajo al actor, se observa que este efectuaba actividades de carácter comercial, negociación con clientes y desarrollo de alianzas empresariales, las cuales, aunque pueden implicar un grado de confianza por parte del empleador, no comportan necesariamente el ejercicio de funciones de dirección empresarial en el ámbito de las relaciones laborales.

A ello se suma que dentro del expediente obra certificación laboral expedida por la propia demandada<sup>20</sup>, en la cual se describen las funciones desempeñadas por el actor en el cargo de Gerente de Cuenta. En dicho documento se señala que el trabajador debía, entre otras actividades, diseñar estrategias para el cumplimiento de metas comerciales, elaborar planes de mercado, analizar clientes y competencia, desarrollar portafolios de cuentas asignadas, asesorar clientes en la detección de necesidades comerciales, gestionar cuentas asignadas, elaborar informes sobre el comportamiento del mercado y ejecutar las políticas y procedimientos establecidos por la empresa, así como medir indicadores de gestión y velar por el cumplimiento de los procesos dentro de los parámetros definidos por la organización.

---

20 55.PruebasContestacionDemanda Pág.260-263

De la lectura de dichas funciones se desprende que las labores asignadas al actor estaban orientadas principalmente al desarrollo comercial de cuentas, análisis de mercado, gestión de clientes y ejecución de estrategias previamente definidas por la estructura directiva de la empresa, lo que evidencia que su rol se circunscribía al cumplimiento de objetivos comerciales dentro de una línea de negocio específica, sin que de ello se derive la existencia de facultades de representación del empleador frente a los trabajadores, ni el ejercicio de poder disciplinario o de dirección sobre la organización empresarial.

En efecto, el propio documento expedido por la demandada no da cuenta de que el actor tuviera facultades de mando sobre personal, potestad disciplinaria, capacidad de adoptar decisiones estructurales de la empresa o representación del empleador frente a los trabajadores, elementos que, conforme a la jurisprudencia citada, constituyen los rasgos característicos de los verdaderos cargos de dirección.

Por el contrario, las funciones descritas evidencian que el actor desempeñaba actividades de naturaleza técnica y comercial dentro de una línea de negocio específica, las cuales, si bien implican un grado de confianza propio de cualquier relación laboral, no permiten concluir que ostentara una posición jerárquica que lo identificara con el empleador o que lo ubicara dentro del grupo de altos empleados directivos a los que se refiere el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, no se encuentra acreditado que el actor se encontrara dentro de la categoría de trabajadores que

representan al empleador frente a sus trabajadores o que ostenten la condición de altos empleados directivos en los términos del artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo tanto, el argumento expuesto por la demandada no tiene la entidad suficiente para desvirtuar la protección foral derivada de su designación como miembro de la comisión estatutaria de reclamos, ni para excluirlo del ámbito de protección del derecho de asociación sindical.

**- De la terminación del contrato de trabajo sin autorización judicial previa**

Habiendo resuelto cada uno de los argumentos expuestos por la parte demandada, la Sala concluye que para el momento en que el empleador dispuso la terminación del contrato de trabajo del demandante, este se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical derivada de su calidad de miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical [REDACTED], **razón por la cual la decisión patronal solo podía adoptarse previa autorización judicial, conforme lo disponen las normas que regulan dicha institución.**

En ese sentido, la decisión adoptada por el empleador deviene ineficaz, razón por la cual se impondrá ordenar el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el 17 de junio de 2025, fecha del

despido, y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, sin solución de continuidad en la relación laboral.

Dichos valores deberán calcularse teniendo en cuenta el salario básico devengado por el demandante, el cual, conforme a la liquidación definitiva de prestaciones sociales obrante en el expediente<sup>21</sup>, asciende a \$4.390.000.

Así las cosas, a la fecha en que se profiere esta providencia, 17 marzo de 2026, la demandada adeuda los siguientes valores al demandante:

Año	SALARIO	# DE MESES	SALARIOS ADEUDADOS	CESANTIAS	INTERESES A LAS CESANTIAS	PRIMA DE SERVICIOS
2025	\$4.390.000,00	6,43	\$28.227.700,00	\$2.352.308,33	\$151.253,43	\$2.352.308,33
2026	\$4.390.000,00	2,57	\$11.282.300,00	(No ha surgido la obligación de pagar)	(No ha surgido la obligación de pagar)	(No ha surgido la obligación de pagar)
TOTAL			\$39.510.000,00	\$2.352.308,33	\$151.253,43	\$2.352.308,33

Las sumas anteriormente señaladas se reconocen sin perjuicio de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales correspondientes al mismo período, **así como de los salarios y prestaciones que continúen causándose hasta cuando se haga efectivo el reintegro del demandante.**

De igual forma, las sumas objeto de condena deberán ser actualizadas mediante indexación, teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–

<sup>21</sup> 55PruebasContestaciónDemanda Pág.173

, desde la fecha en que cada una de las obligaciones se hizo exigible y hasta cuando se verifique su pago efectivo.

Ello con el propósito de preservar el valor real de las condenas reconocidas en esta providencia y evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda derivada del fenómeno inflacionario. Esta medida encuentra sustento en la necesidad de garantizar la efectividad de los derechos laborales reconocidos judicialmente, tal como lo ha señalado de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, según la cual la actualización monetaria constituye un mecanismo dirigido a mantener el equilibrio económico de las prestaciones laborales y a impedir que el paso del tiempo desnaturalice el contenido real de las obligaciones a cargo del empleador.

#### **- De los perjuicios materiales y morales**

Por último, frente a la pretensión encaminada a que se condene a la empresa demandada al pago de perjuicios materiales y morales ocasionados como consecuencia de una presunta conducta antisindical y del desconocimiento del derecho fundamental de asociación sindical, es necesario precisar que dicha solicitud no está llamada a prosperar.

En efecto, del análisis del escrito de demanda se advierte que la parte actora no realizó una exposición concreta acerca de la naturaleza, alcance o cuantía de los perjuicios que afirma haber sufrido, limitándose a formular dicha pretensión de manera genérica, sin individualizar los daños cuya reparación pretende

ni explicar la forma en que estos se habrían producido como consecuencia de la conducta atribuida al empleador.

Aunado a lo anterior, dentro del material probatorio allegado al expediente no obra elemento de convicción alguno con la finalidad de acreditar la existencia de perjuicios materiales o morales, ni la forma en que estos se habrían causado al demandante como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, es preciso recordar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al procedimiento laboral por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

En ese sentido, si bien en el presente asunto se estableció que la terminación del vínculo laboral del demandante se produjo sin la previa autorización judicial exigida tratándose de trabajadores amparados por fuero sindical, lo que conduce a declarar la ineficacia del despido y a ordenar el reintegro con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, lo cierto es que dicha circunstancia no implica, por sí sola, la configuración automática de perjuicios adicionales de carácter material o moral.

En consecuencia, ante la ausencia de alegación concreta y de prueba que permita acreditar la existencia de los daños reclamados, no resulta jurídicamente procedente acceder a la pretensión de condena por perjuicios materiales y morales

formulada por la parte demandante, por lo que se absolverá a la demandada frente a este punto.

En atención a todo lo expuesto, la Sala procederá a **REVOCAR** la decisión adoptada por el juez de primera instancia y, en su lugar, acceder a las pretensiones principales de la demanda con excepción al pago de perjuicios materiales y morales, en los términos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

COSTAS en segunda instancia a cargo de la [REDACTED] [REDACTED] y a favor del señor [REDACTED] [REDACTED], al resultar favorable su recurso de apelación se fijan las agencias en derecho de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del C.G.P, y el Acuerdo PSAA-10554 de 2016, en un (1) S.M.L.M.V.

De igual forma, las costas de primera instancia se encontrarán a cargo de [REDACTED] y a favor del señor [REDACTED] [REDACTED]; sin embargo, estas deberán se fijadas por el Juez de instancia conforme al contenido del artículo 365 del C.G.P, y el Acuerdo PSAA-10554 de 2016.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

**RESUELVE:**

**REVOCAR** la sentencia proferida el 04 de marzo de 2024, por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con los argumentos expuestos en esta providencia y en su lugar:

**PRIMERO: DECLARAR** que el señor [REDACTED] para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, esto es, el **17 de junio de 2025**, se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical, en su condición de miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la organización sindical [REDACTED].

**SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del señor [REDACTED] dispuesta por [REDACTED]. En Reestructuración el 17 de junio de 2025, por haberse producido sin la previa autorización judicial exigida para los trabajadores aforados.

**TERCERO: ORDENAR** a [REDACTED] En Reestructuración que, dentro de los tres (3) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, proceda a reintegrar al señor [REDACTED] al cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad en la relación laboral.

**CUARTO: CONDENAR** a [REDACTED] En Reestructuración a pagar al señor M [REDACTED] los salarios dejados de percibir desde el 17 de junio de 2025 y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, así como las

prestaciones sociales y los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales correspondientes a dicho período, sin solución de continuidad, teniendo como base el salario mensual de \$4.390.000, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Salarios y prestaciones sociales que a la fecha en que se profiere esta providencia, ascienden a:

- Por salarios adeudados: **\$39.510.000**
- Cesantías del año 2025: **\$2.352.308,33** (Monto que deberá ser consignado al fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado el demandante, en razón a que con el reintegro se entiende que la relación laboral se mantuvo sin solución de continuidad)
- Intereses a las cesantías por un valor de **\$151.253,43**
- Prima de servicios del año 2025: **\$2.352.308,33**

Las anteriores sumas deberán ser actualizadas mediante indexación, teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE, desde la fecha en que cada obligación se hizo exigible y hasta cuando se verifique su pago efectivo, con el fin de preservar el valor real de las condenas y evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**QUINTO: DECLARAR NO PROBADA** la excepción de prescripción de la acción especial de fuero sindical.

**SEXTO: ABSOLVER** a [REDACTED]

Reconstrucción de la pretensión relativa al reconocimiento y pago de perjuicios materiales y morales, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SÉPTIMO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a [REDACTED]

[REDACTED] Reconstrucción y a favor del señor [REDACTED]  
[REDACTED] Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, conforme lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA-10554 de 2016.

Costas de primera instancia a cargo de [REDACTED]

[REDACTED] y a favor del señor [REDACTED] las cuales serán liquidadas por el juzgado de origen de conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA-10554 de 2016.

**OCTAVO: NOTIFICAR** esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

Magistrada Ponente

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**

Magistrado

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

Magistrado

Firmado Por:

**Maricela Cristina Natera Molina**

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Andres Mauricio Lopez Rivera**

Magistrado

Sala 020 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Victor Hugo Orjuela Guerrero**

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **26345ad8df903e8def1072b41e20c3edc030853dd187a0f0a0c26b1e86c4aa80**

Documento generado en 17/03/2026 05:40:01 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>