



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2022-00095-01 P.T. No. 20.304  
NATURALEZA: FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
DEMANDANTE COMERCIAL NUTRESA S.A.S.  
DEMANDADO: HECTOR ARBEY BARBOSA LIZARAZO.  
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.  
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Costas en segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida en recurso. Fíjense como agencias en derecho la Suma de un (01) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, la que deberá ser tenida en cuenta al momento de liquidar las costas del proceso.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA  
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER  
MAGISTRADO PONENTE**

**PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL - PERMISO PARA  
DESPEDIR** promovido por **COMERCIAL NUTRESA S.A.S.** contra  
**HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO**

**EXP. 54001-31-05-002-2022-00095-01**

**P.I. 20304**

San José de Cúcuta, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**, **NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES** y **DAVID A. J. CORREA STEER**, como Magistrado Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001 y lo reglado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a resolver el recurso de apelación formulado por la parte

demandante, contra la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta.

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

COMERCIAL NUTRESA S.A.S., a través de apoderado judicial, solicitó se declare que HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO, ostenta la garantía de fuero sindical, en calidad de Secretario General del Junta Directiva, del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILARES- SINTRALCOTES.

Así mismo, deprecó el levantamiento del fuero sindical que ostenta el demandado y el permiso para despedir, por la configuración de una justa causa, de conformidad con los numerales 1.º y 28 del artículo 64, numerales 1,10,68 y 76 del artículo 71, y los numerales 1.º, 24 y 48, artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo señalado en el numeral 1.º del artículo 58 y los numerales 1.º, 2.º y 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como sustento fáctico de las pretensiones, manifestó que el demandado suscribió contrato de trabajo, 28 de septiembre de 1988, con NACIONAL DE CHOCOLATES S.A., mediante el cual desempeñó el cargo de Ayudante de Venta, de igual modo, indicó que el 1.º de marzo de 2010, se comunicó sustitución patronal con CORDIALSA COLOMBIANA S.A.S. hoy COMERCIAL NUTRESA S.A.S.

Además, sostuvo que el día 13 de septiembre de 2020, se comunicó que el demandado ostenta el cargo de vicepresidente de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILARES- SINTRALCOTES, y que con posterioridad fue nombrado como Secretario General de la aludida Organización Sindical.

Adicionalmente, precisó que el 10 de octubre de 2019, el demandado diligenció formulario para liquidación parcial de cesantías suministrado por COMERCIAL NUTRESA S.A.S., por valor de \$2.000.000, por concepto de mejora de vivienda, que el 21 de octubre de la misma anualidad, la demandante emitió certificación dirigida a PROTECCIÓN S.A. mediante la cual se autorizó el pago parcial de cesantías.

También, manifestó que el día 4 de octubre de 2021, el actor nuevamente solicitó retiro parcial de cesantías por valor de \$5.000.000 para mejora de vivienda, y que dicha solicitud contenía documentos que no fueron expedidos por COMERCIAL NUTRESA S.A.S., sino que fueron consignados por “LILIANA CAMACHO”, persona que nunca ha sido trabajadora de la parte demandante.

Del mismo modo, sostuvo que el demandado contactó a un tercero con el fin de solicitar el retiro de las cesantías por valor de \$2.000.000, otorgándole datos personales, nombre de la compañía y Nit; así mismo, se certificó los días 4 de octubre y 21 de diciembre de 2021, autorización de retiro de cesantías, documento que no fue expedido por COMERCIALNUTRESA S.A.S., no obstante, el demandado retiró el valor solicitado a

PROTECCIÓN S.A. De igual forma, señaló que el demandado realizó transferencia por valor de \$260.000, al número NEQUI 3014453370, como pago por el trámite realizado por un tercero para el retiro de cesantías.

En consecuencia, de lo anterior la parte demandante inició proceso de investigación, y el 29 de enero de 2022, citó al demandado a diligencia de descargos que se llevó a cabo el 4 de febrero del mismo año; sin embargo, el señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO solicitó aplazamiento de la diligencia, por lo tanto, la diligencia de descargos se llevó a cabo el 9 de febrero de 2022.

Finalmente, esbozó que el demandado al momento de rendir descargos admitió haber realizado el trámite de retiro parcial de cesantías de manera directa en el año 2019, e igualmente aceptó efectuar el trámite de retiro de cesantías a través de un tercero el 4 de octubre y 21 de diciembre de 2022.

Puntualizó, que el trabajador tenía conocimiento acerca de que dicho trámite solo era posible a través de su empleador, por lo cual incurrió en conductas que violaron gravemente el Reglamento Interno de Trabajo y sus obligaciones como trabajador, puesto que engañó a la parte demandante y al fondo de cesantías, al presentar documentos alejados de la realidad, configurándose una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO, mediante apoderado judicial, en audiencia especial del artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, descorrió traslado y se opuso a la mayoría de las pretensiones de la demanda, dio por ciertos los hechos relativos al contrato de trabajo, la afiliación del demandante al sindicato SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILARES- SINTRALCOTES, así como la designación de Secretario General que ostenta y el contar con la garantía foral.

Admitió, que el 10 de octubre de 2019, diligenció formulario de solicitud para liquidación parcial de las Cesantías suministrado por COMERCIAL NUTRESA S.A.S., y que el 21 de octubre de 2019, la parte demandante expidió comunicación dirigida a PROTECCIÓN S.A. mediante la cual autorizó el pago parcial de cesantías, por valor de \$2.000.000.

Igualmente, aceptó parcialmente haber realizado el trámite de retiro parcial de cesantías el 4 y 21 de diciembre de 2021, mediante un tercero, por lo cual, expresó que fue engañado, y ante la constante publicidad de SERVICESANTIAS a través de Facebook y WhatsApp, decidió contactarlos nuevamente para solicitar un retiro de cesantías.

Del mismo modo, admitió haber realizado transferencia al número 3014453370, mediante la plataforma NEQUI, por valor de \$260.000, para la agilidad de dicho trámite y cubrir gastos de papelería.

Sostuvo, que una vez surtido el proceso disciplinario, en virtud del engaño que sufrió por parte de VICTORIA LÓPEZ y CRISTINA GÓMEZ, decidió imponer denuncia penal contra estas dos personas el día 8 de abril de 2022.

Por último, señaló, que los hechos objeto de fundamento del presente proceso especial, no fueron cometidos por el demandado, pues si bien contactó a terceras personas para realizar el retiro de las cesantías, fueron estas personas quienes crearon un escenario de falsedad en torno al contacto que realizó el demandado. Como excepciones de fondo formuló: *“Falta de causa para demandar, prescripción, falta de información, capacitación en cuanto a la política del retiro de las cesantías, buena fe y engaño como eximente de responsabilidad.”*

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Finalizó la primera instancia con sentencia, proferida por la Juez Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, el día 30 de enero de 2023, en la cual se ordenó el levantamiento del Fuero Sindical del señor HÉCTOR ARLEY LIZARAZO BARBOSA, autorizó el despido del demandado, por configurarse una justa causa, y condenó en costas a la parte demandada.

Como sustento de su decisión, manifestó, que, según el numeral 1.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, *“El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes para obtener un provecho indebido”*, en virtud de ello, recordó que la Real Academia de la Lengua Española, entiende por engaño la falta a la verdad, en lo que se dice u hace.

Además, señaló la causal 6.º dispuesta en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y para ello, concluyó que en efecto el demandado engañó a la parte demandante, mediante la presentación de documentos que no correspondían a la realidad de su empleador, mediante el trámite que adelantó a través de un tercero ajeno a COMERCIAL NUTRESA S.A.S., con el fin de realizar el retiro de las cesantías, en los días 4 de octubre y 21 de diciembre de 2021.

En ese sentido, expuso, que la parte demandada, allegó como pruebas la denuncia por delito de falsedad en documento privado y captura de pantalla de una conversación de WhatsApp, no obstante, al valorar las pruebas aportadas, el juez de primer grado estimó que las mismas no demuestran que el demandado haya sido engañado, por el contrario, dan a conocer que el demandado sabía que el trámite que estaba haciendo para el retiro de sus cesantías, lo hacía a través de un tercero, pues en la misma denuncia adujo, que contacto mediante una red social a un tercero para realizar dicho trámite.

Por lo tanto, coligió que no son de recibo los argumentos del demandado, y resaltó la contradicción expresada por el mismo demandado al momento de rendir interrogatorio de parte quien esbozó que el trámite de retiro parcial de cesantías de los días 4 de octubre y 21 de diciembre de 2021, los hizo mediante la página de internet de PROTECCIÓN S.A., sin embargo, en la denuncia penal que allegó como prueba, anotó que contactó a SERVICESANTIAS BL Y SEGURIDAD, y finalizó al resaltar, que el demandado en el año 2019 ya había realizado este trámite mediante su empleador.

Así las cosas, el operador judicial concluyó que el demandado accedió a un provecho indebido, al presentar documentos alterados, sin la ampliación de los trámites legales, por lo tanto, encontró acreditada la configuración de una justa causa, para otorgar el despido del señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO.

Por otro lado, concluyó que no era de recibo negar la autorización del despido del demandado por contar con una calificación de la pérdida de capacidad laboral, ya que como indicó, existe la configuración de una justa causa y no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, y resaltó, que el presente proceso, es un proceso especial de Fuero Sindical-Permiso para Despedir.

Respecto a la excepción de prescripción, sostuvo, que conforme al artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, las acciones que emanan del Fuero Sindical prescriben en 2 meses, y este término se contará para el empleador, desde la fecha en que tuvo conocimiento el hecho que se invoca o desde la fecha en que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente según el caso.

En el caso concreto, expuso que si bien el hecho que configuró la falta ocurrió el día 22 de diciembre del año 2022, se llevó a cabo el procedimiento interno para comprobación de la falta, por lo que el día 22 de enero de 2022, le notificó la apertura formal del proceso disciplinario, se citó a diligencia de descargos, de conformidad con el artículo 88 del Reglamento Interno de

trabajo, evidenció además que el día 12 de marzo de 2022, se notificó la terminación de su contrato de trabajo, decisión que fue objeto de recurso de reposición, la cual fue resuelta el 18 de marzo de 2022.

Por lo anterior, consideró que el término de prescripción se debía contabilizar desde el 18 de marzo de 2022, por lo cual al tener en cuenta que la demanda se presentó el 28 de marzo de 2022, declaró no probada la excepción de prescripción.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

**LA PARTE DEMANDANTE**, presentó recurso de apelación en contra de la integralidad de la sentencia, manifestó, que, no pude predicarse el engaño por parte del demandado a su empleador, ya que no se encuentra probado que el demandado haya autorizado la creación de dichos documentos falsos.

Así mismo, señaló que el demandante actuó con buena fe, en el sentido de que dicha solicitud, fue utilizada para el uso que establece la norma. Por último, indicó que el término prescriptivo inicia contar a partir del 21 de diciembre de 2022, que fue la fecha en que ocurrió el hecho.

#### **V. CONSIDERACIONES**

Acorde con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se resolverá la inconformidad de la recurrente plasmada en su recurso.

Siendo así, atendiendo el marco funcional trazado por la apelación, el problema jurídico que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contrae a establecer si existe o no una justa causa que dé lugar a levantar el fuero sindical del trabajador demandado y, en consecuencia, autorizar su despido.

Inicialmente, se hace necesario recordar que la protección al derecho de asociación sindical, está prevista en el artículo 39 de la Constitución Política, y en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que le otorgan un verdadero sentido, dado que son un eje de suma importancia en el desarrollo del vínculo laboral, y en el establecimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.

El artículo 53 de la Constitución Política, establece que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, al tiempo que la jurisprudencia constitucional, ha señalado que algunos de ellos integran el Bloque de Constitucionalidad, de ahí que el citado artículo 39, deba aplicarse en consonancia con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación n.º 87 de la OIT, ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976 (Ley 26/76), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva n.º 98, ratificado el mismo día, mes y año a través de la Ley 27 de 1976.

El primero, tiene como objetivo proteger la autonomía y la independencia de los Sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación, como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo, tiende básicamente a proteger

estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores se vean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical.

De antaño, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que:

*“...el derecho de asociación sindical es hoy reconocido no solo como parte fundamental de la libertad de asociación y de la existencia del Estado Social de Derecho, sino como instrumento básico para el desarrollo económico que tenga como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular”.*

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia C-567 de 2000, expuso que el reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, por lo que modificó sustancialmente la norma, tanto a nivel conceptual como procedimental, en el sentido de eliminar trámites o requisitos innecesarios que entorpecen la constitución de sindicatos, por lo que se debe entender, a partir de la entrada en vigencia de la referida ley, que las organizaciones sindicales, desde el momento de su formación, gozan de personería jurídica, y por ende, son sujetos de derecho sin que sea necesaria la autorización de autoridad alguna. Sin embargo, para el ejercicio efectivo del derecho si requiere de la inscripción en el registro sindical para poder actuar válidamente ante las autoridades y terceros, como toda persona jurídica, se requerirá de un mínimo de requisitos que deben observarse.

Ahora, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la garantía del fuero sindical se traduce en la estabilidad laboral 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”.*

Según el artículo 406 ibidem, están amparados por el fuero sindical, en lo que interesa al presente caso:

*“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”*

Se tiene entonces, que el fuero sindical es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

Así las cosas, es necesario puntualizar, que, si el fin último de la Acción Especial de Fuero Sindical - Permiso para Despedir, es lograr desvincular a un trabajador que ostenta la calidad de

aforado por encontrarse inmerso en las causales estipuladas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, se impone, a quien persigue dicha reclamación, demostrar la constitución y vigencia de la agremiación sindical, y que el demandado este enlistado entre los trabajadores amparados por el beneficio sindical de que trata el artículo 406 de la norma citada; así como la configuración de una justa causa, requisitos probatorios que surgen indispensables para lograr la autorización de levantamiento de fuero sindical y el despido o retiro del trabajador aforado, pues el juez laboral solo podrá acceder a lo pretendido cuando la situación puesta a su conocimiento pueda ser verificada conforme a los supuestos normativos que regulan el caso.

Ahora bien, descendiendo al caso objeto de estudio, se tiene, que fueron facticidades exentas de debate las siguientes: **i)** Que el demandado suscribió contrato de trabajo, el 28 de septiembre de 1988, con NACIONAL DE CHOCOLATES S.A. mediante el cual desempeñó el cargo de Ayudante de Venta (Archivo n.º05, páginas 3 a 15); **ii)** que el 1.º de marzo de 2010, se comunicó al demandado la sustitución patronal con CORDIALSA COLOMBIANA S.A.S. hoy COMERCIAL NUTRESA S.A.S. (Archivo n.º05 página 2); **iii)** que el demandado es afiliado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILATES- SINTRALCOTES; **iv)** que fue notificada la designación del señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO como Secretario General de la Organización Sindical de la Organización Sindical, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILATES- SINTRALCOTES, el 17 de mayo de 2021 (archivo n.º05 página301); **v)** que se comprobaron

unas irregularidades en el retiro de las cesantías del demandado, entre otras, la realización de una transferencia el día 24 de diciembre de 2021, a las 11:12 a.m. al número 3014453379 por valor de \$260.000, con el fin de pagar un trámite a un tercero, para dicha solicitud; **vi)** que se realizó diligencia de descargos el día 9 de febrero de 2022, por el trámite irregular en el retiro de las cesantías parciales, según acta obrante en las páginas 96 a 108 del archivo n.º05; **vii)** que culminó el proceso disciplinario y se notificó al demandado, la decisión de terminar el contrato de trabajo por la configuración de una justa causa comprobada el día 12 de marzo de 2022; **viii)** que el demandado interpuso recurso de apelación frente a esta decisión, la cual fue resuelta de manera desfavorable el 18 de marzo de 2022.

Respecto a la garantía foral, se evidencia que de conformidad con las pruebas aportadas al proceso (Archivo n.º05 del expediente digital), es claro que al tenor de lo establecido en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO, goza de Fuero Sindical, en calidad de Secretario General de la Organización Sindical, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILATES-SINTRALCOTES.

### **DE LA CONFIGURACIÓN DE UNA JUSTA CAUSA.**

Ahora bien, pasa la Sala a establecer si acertó o no el Juez de Primera Instancia, al conceder el levantamiento del fuero sindical de HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO, y autorizar su despido, al considerar que se configuraron las justas causas alegadas por la parte demandante.

Sobre este tópico, el artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo, señala:

**“1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.**

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

**6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.” (Énfasis de la Sala)**

De igual forma, se evidencia que el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo de la parte demandante establece justas causas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, entre ellas la señalada en el literal a), numeral 1):

*“Todo engaño por parte del trabajador(a), consistente en la presentación de certificados, información, documentos o informes falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en La Empresa o posterior a su ingreso y en desarrollo de la relación laboral tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, para el trabajador(a) u otra persona, o evadir sus responsabilidades.” (Énfasis de la Sala). (Archivo n.º05 página 178)*

*24) Incurrir en faltas contra la moral, las buenas costumbres, o contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos organizacionales en las relaciones con sus superiores (...)*

Bajo ese panorama, al analizar el acervo probatorio se encuentra que el demandado como trabajador de COMERCIAL NUTRESA S.A.S., tenía conocimiento acerca del trámite que debía realizar para solicitar el retiro parcial de sus cesantías ante el fondo PROTECCIÓN S.A., como quiera que se evidencia, solicitud realizada por el demandado a COMERCIAL NUTRESA S.A.S. en el año 2019, motivo por el cual la parte demandante efectuó la respectiva autorización y el señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO realizó el retiro de sus cesantías.

En ese orden de ideas, contrario a lo expuesto por el promotor de la alzada, es evidente que el demandado para el 4 de octubre y 21 de diciembre de 2021, era consciente de que estaba acudiendo a un tercero con el fin de realizar el retiro de sus cesantías cuando la solicitud u autorización debió realizarla directamente a su empleador COMERCIAL NUTRESA S.A.S., ya que es el empleador quien inicialmente debe constatar o verificar que el trabajador cumpla los requisitos para efectuar el retiro parcial de sus cesantías.

De igual modo, la parte demandada no logró acreditar en el transcurso del proceso especial el supuesto engaño del cual fue objeto, contrario a ello, se evidenció que contactó a SERVICESANTIAS VL eficacia y seguridad, con el fin de realizar el trámite de retiro de cesantías, e incluso canceló la suma de \$260.000 al número 3014453370, como consta en las documentales obrantes en el archivo n.º05 páginas 313 a 320,

aspecto que fue admitido por el mismo demandado al practicarse el interrogatorio de parte, y a contestar las preguntas realizadas por la parte demandante en la diligencia de descargos que se llevó a cabo al interior del proceso disciplinario.

Aunado a lo anterior, se constata la alteración de los documentos que faltan a la realidad, expedidos con la marca de agua de COMERCIAL NUTRESA S.A.S., de fecha 4 de octubre de 2021 y 21 de diciembre de la misma anualidad, con referencia **“autorización retiro de cesantías del señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO”**, documentales en las cuales se señaló *“que la empresa (COMERCIAL NUTRESA S.A.S. se compromete a visitar la inversión conforme a lo dispuesto en el Decreto 663 de 1993, artículo 166 y artículo 21 de la ley 1429 de 2010”*, suscritas por ISABEL CAMACHO, persona que no es jefe de recursos humanos, ni trabajadora de la empresa demandante, no obstante, el demandado presentó las aludidas documentales, con el objeto de obtener un provecho para sí mismo y realizó el retiro parcial de sus cesantías.

En ese contexto, para esta Corporación es importante recordar, lo señalado por el legislador en los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se citan para lo pertinente:

**“ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** *El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.*

**ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL.** *De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de*

*seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.”*

Lo anterior, se trae a colación con el fin de recordar que el contrato de trabajo presupone el cumplimiento recíproco de las obligaciones, el respeto mutuo, y la lealtad, buena fe y la fidelidad entre el trabajador y su empleador, con el objetivo de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual, y de tal manera, la misma se realice en forma pacífica, armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad.

Por consiguiente, al analizar el caso puesto en consideración, la Sala observa que en efecto el demandado incurrió en la configuración de una justa causa de conformidad con lo señalado en los numerales 1.º y 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia, con lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo de COMERCIAL NUTRESA S.A.S., esto es, engañar a su empleador y presentar certificados alterados con el fin de obtener un provecho para sí, es decir, poder realizar el retiro parcial de sus cesantías, cancelando una suma de dinero a un tercero que expidió las certificaciones alejadas de la realidad.

En consecuencia, se considera acertada la decisión adoptada por el operador judicial, al autorizar el levantamiento del Fuero Sindical de que goza el demandado como Secretario General de EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, COMERCIALIZADORAS Y SIMILARES – SINTRALCOTES, y a su vez, autorizar a COMERCIAL NUTRESA S.A.S. a realizar el despido del demandado.

## DE LA PRESCRIPCIÓN.

En cuanto a la excepción de prescripción, cabe resaltar, que tratándose del Proceso Especial de Fuero Sindical-Permiso para Despedir, el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establece:

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

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”*

Del examen de la norma anterior, se advierte que aunque el hecho que configuró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, se ocasionó el 21 de diciembre de 2021, dicha data no es la fecha desde la cual inicia a contar el término de 2 meses para acudir a la jurisdicción y radicar la demanda Especial de Fuero Sindical Permiso Para Despedir, ello, teniendo en cuenta que según la norma en cita, para el caso del empleador también es dable tomar la data en que se haya agotado el procedimiento reglamentario, según sea el caso.

Es así, que en el caso objeto de estudio, la parte demandante cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, el cual en su

artículo 87, establece que, antes de terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, éste deberá dar aplicación al proceso disciplinario, y a su vez, determina el proceso disciplinario en el artículo 88 ( archivo n.º05 página184), por lo tanto, se verifica que la parte demandante en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, una vez tuvo conocimiento del hecho generador, adelantó proceso disciplinario en contra del señor HÉCTOR ARLEY BARBOSA LIZARAZO, en el cual se cumplió con el debido proceso, se llevó a cabo diligencia de descargos el día 9 de febrero de 2022 (Archivo n.º04 páginas 96 a 108), se notificó la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa comprobada el día 12 de marzo de 2022, decisión que fue objeto de recurso por parte del demandado, y la cual fue resuelta de manera negativa el 18 de marzo de 2022, por parte de COMERCIAL NUTRESA S.A.S, data en la que culminó el proceso disciplinario.

En consecuencia, es claro que en el presente proceso Especial de Fuero Sindical- Permiso Para Despedir, no operó el fenómeno jurídico de la prescripción, pues no transcurrieron los 2 meses señalados en la norma citada en renglones precedentes, ya que entre el 18 de marzo de 2022, data en la que culminó el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la parte demandante, y la fecha en que se radicó la demanda, esto es, el 28 de marzo de 2022, transcurrieron solo 10 días.

Así las cosas, se confirmará en su integridad la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta.

Queda así agotada la competencia funcional de la Sala. Costas de la instancia, a cargo de la parte demandada, ante la no prosperidad del recurso de apelación, fijense como agencias en derecho la suma de un (01) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, la cual será tenida en cuenta al momento de liquidar las costas del proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida en recurso. Fíjense como agencias en derecho la Suma de un (01) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, la que deberá ser tenida en cuenta al momento de liquidar las costas del proceso.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**

*Nidia Belen Quintero G.*

**NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES**

*José Andrés Serrano Mendoza*

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**