



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 (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-405-31-03-001-2022-00007-01 P.T. No. 20.471

NATURALEZA: FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR

DEMANDANTE AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P.

DEMANDADO: RAFAEL RAMÍREZ FUENTES.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR**, la sentencia apelada, proferida el 13 de abril de 2023, por el Juzgado Civil del Circuito de Los Patios, Norte de Santander, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **SEGUNDO:** Costas a cargo del demandado. Fíjense agencias en derecho en segunda instancia, la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente a cargo del demandado, y a favor de la empresa demandante. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio 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 **AQUALIA VILLA DEL ROSARIO  
S.A.S. E.S.P.** contra **RAFAEL RAMÍREZ PUENTES.**

**EXP. 544053103001 2022 00007 01**

**P.I. 20471**

San José de Cúcuta, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER,** como Magistrado Ponente, conforme 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 el demandado RAFAEL RAMÍREZ PUENTES, contra la sentencia proferida el 13 de abril

de 2023, por el Juzgado Civil del Circuito de Los Patios, Norte de Santander, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES.**

Pretendió la sociedad demandante, se declare que el demandado incumplió de forma grave con las obligaciones previstas en los numerales 1.º y 5.º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y 1.º, 2.º y 20 del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, así como, la prohibición prevista en el numeral 68 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo, incurrió en las faltas calificadas como graves en el numerales 3.º, 5.º, 10, 22 y 24 del literal B) del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo, y en la justa causa contemplada en el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por consiguiente, solicitó el levantamiento del fuero sindical, del cual goza el trabajador demandado como miembro de la Junta Directiva de SINTRAQUALIA, se autorice el despido con justa causa, y se condene a las costas procesales.

Como soporte de los pedimentos, señaló que el demandado se vinculó a la empresa desde el 1.º de abril de 2020, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de operario de acueducto y alcantarillado.

Manifestó, que el trabajador funge como tesorero suplente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P. - SINTRAQUALIA.

Indicó, que el 9 de septiembre de 2021, en medio de una revisión, el trabajador recibió directamente de parte de una usuaria, la suma de \$200.000, por concepto de deuda que tenía con la empresa; además, el trabajador no informó a los superiores, ni a ninguna dependencia dicha situación.

Agregó, que el 11 de octubre de ese año, la usuaria se acercó a las oficinas de P.Q.R., toda vez que en la factura no se vio reflejado el abono por ella realizado.

Destacó, que dentro de las funciones del trabajador, no se encontraba la de recibir dineros directamente de los usuarios; además, sólo realizó el abono, luego de la queja presentada por la usuaria, esto es, incurrió en demora injustificada en la realización de dicho abono a la deuda de la usuaria.

Expuso, que el 14 de octubre de 2021, el trabajador demandado fue citado a diligencia de descargos para el día 19 de ese mes y año, diligencia en la cual el demandado aceptó la comisión de los hechos, y adujo buena fe en su actuar; además, dijo que no había realizado el pago antes, porque ello no se vería reflejado en la deuda de la usuaria.

Finalmente, añadió que la sociedad demandante remitió comunicación al trabajador para informar el cierre del trámite adelantado, y la decisión de acudir al proceso especial, la cual fue recibida el día 5 de noviembre de 2021.

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

La demanda fue admitida el 14 de febrero de 2022, ordenó su notificación y traslado al demandado, como a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P. - SINTRAQUALIA. (Archivo 006)

**RAFAEL RAMÍREZ PUENTES**, en audiencia celebrada el día 13 de mayo de 2022, brindó contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma; precisó, que no existen fundamentos fácticos y jurídicos de las posibles causas de despido, en tanto, ni el Reglamento Interno de Trabajo, ni la Ley, consagran la falta disciplinaria alegada por la parte actora; dijo que las decisiones adoptadas por el trabajador, correspondían a su esfera íntima o social, más no laboral, por ende, solicitó la negación de las peticiones de la demanda, y se condene en costas a la parte actora.

Formuló la excepción previa de prescripción de la acción de fuero sindical, la que fue resuelta negativamente en primera instancia, sin embargo, por parte de esta Corporación, en providencia de fecha 31 de octubre de 2022, se ordenó estudiar el exceptivo como de fondo (archivo 039 carpeta 02).

**SINTRAQUALIA**, solicitó la reconsideración de la decisión de la empresa, al no estar de acuerdo con la misma.

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

Finalizó la primera instancia con sentencia de rigor, proferida el 13 de abril de 2023, por el Juzgado Civil del Circuito de Los Patios, Norte de Santander, donde resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones planteadas por la demandada, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.*

*SEGUNDO: En consecuencia, ACCEDER a las pretensiones de la demanda, planteadas por la parte demandante, por lo expuesto.*

*TERCERO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado, por lo expuesto”.*

La Juez *a quo*, inicialmente hizo alusión a la jurisprudencia y normatividad que regula el derecho de asociación, libertad sindical, y la protección por fuero sindical, así como, lo referente a la carga probatoria tratándose del despido; luego, procedió con el estudio de la excepción de prescripción propuesta por el demandado, y concluyó, que el término de 2 meses que dispone el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no puede computarse desde septiembre de 2021, conforme lo señaló el demandado, sino desde la fecha que fue informada la empresa demandante del hecho, es decir, a partir de octubre de 2021, e incluso se debía tener en cuenta que se llevó a cabo la diligencia de descargos, por lo que consideró, que el trámite de levantamiento del fuero sindical se adelantó dentro del término legal.

Seguidamente, mencionó el agotamiento del proceso disciplinario contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, las causales de terminación del contrato de trabajo, para concluir, que la parte demandada en la diligencia de descargos

había confesado haber realizado los actos que fueron determinados como faltas graves dentro del Reglamento Interno De Trabajo, asociados a las justas causas de terminación establecidas por el Código Sustantivo de Trabajo. Por lo tanto, al encontrar demostrado la justa causa de terminación del contrato, declaró no probadas las excepciones planteadas por la parte demandada, en consecuencia, accedió a las pretensiones de la demanda.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN.**

**EL DEMANDADO**, recurrió el fallo de primera instancia, para ello, fundamentó, en torno a la excepción de prescripción, que no se determinó la fecha a partir de la cual se inició el conteo del exceptivo, para la cual se debía tener en cuenta que en el acervo probatorio se probó que la usuaria de la empresa demandante, presentó queja el día 11 de octubre de 2021, la demanda fue instaurada el 15 de diciembre de ese año, esto es, cuando ya había transcurrido 2 meses y 4 días de haberse presentado la justa causa del despido.

Cuestionó, que en la diligencia de descargos realizado al trabajador, no le determinó cuáles fueron las causales, conductas o faltas a que dio lugar, conforme lo regla el artículo 61 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo, donde consagra que debe existir una calificación provisional de la conducta que se establecía como falta disciplinaria. Así mismo, indicó, que la empresa no dio aplicación al proceso disciplinario en los términos estipulados en el Reglamento Interno de Trabajo, donde se establece la calificación de la falta y posibles sanciones, entre ellas, la suspensión e imposición de multas.

Igualmente, manifestó que está probado en el proceso, que los pagos a que hace referencia la empresa demandante, se encuentran reflejados en el sistema, pues así se corroboró con la testigo, lo que significa que el trabajador en ningún momento tomó dineros de la empresa, razón por la cual, no se configuró la causal de terminación del contrato de trabajo, contenida en el numeral 24 del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo.

## **V. CONSIDERACIONES.**

Acorde con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el artículo 117 de la misma normativa, se resolverá la inconformidad del recurrente, plasmada en su recurso.

Siendo así, en virtud del marco funcional trazado por la apelación, los problemas jurídicos que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contraen a establecer si la Juez de primera instancia acertó al declarar no probada la excepción de prescripción o si, por el contrario, la misma tiene vocación de prosperidad.

Así mismo, se analizará si se encuentra configurada la justa causa de terminación del contrato de trabajo alegada por la sociedad demandante, por ende, si es o no procedente el levantamiento del fuero sindical.

## **DE LA GARANTÍA FUERO SINDICAL.**

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

*“ARTICULO 405. DEFINICIÓN. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" 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”.*

Según el artículo 406 ibídem, 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.”*

Además, se ha decantado por parte de la jurisprudencia constitucional que el fuero sindical *“es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción*

de los sindicatos”<sup>1</sup>, y su finalidad, pese a que se materializa en una prerrogativa del trabajador a no ser despedido, trasladado o desmejorado, consiste en garantizar la existencia del sindicato como contrapeso legítimo de la libertad sindical a la libertad de empresa, por ello, se concreta en la continuidad en las labores de los sindicalizados, con el fin de impedir prácticas empresariales encaminadas a “*disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical*”.

Así mismo, como quiera que el fin último de la acción especial de fuero sindical - permiso para despedir, es lograr la desvinculación de 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 se encuentra 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.

Anteriores 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.

En el caso objeto de estudio, se encuentra debidamente acreditado, que: **i)** las partes suscribieron un contrato de trabajo

---

1 C-381 de 2000, T-220 de 2012 y T-606 de 2017

a término indefinido, el 1.º de abril de 2020, para desempeñar el cargo de operario acueducto y alcantarillado (Archivo n.º004, pág. 37 a 42 ); **ii)** el demandado RAFAEL RAMÍREZ PUENTES, ostenta la calidad de tesorero suplente de la organización sindical SINTRAQUALIA, según se evidencia en la constancia de registro de la junta directiva de la organización, obrante en el archivo 024 digital.

Acorde con lo anterior, respecto a la garantía foral, es claro entonces, que al tenor de lo establecido en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el demandado, goza de Fuero Sindical, en calidad de tesorero suplente de la Organización Sindical, SINTRAQUALIA.

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

Ahora bien, pasa la Sala a establecer si acertó o no la Juez de primera instancia, al encontrar configurada la justa causa alegada por la parte demandante, para la terminación del contrato de trabajo del demandado.

Al respecto, el empleador demandante invocó como justa causa, que el trabajador recibió de una usuaria, de forma injustificada, y sin autorización, la suma de \$200.000, para que fueran abonados a una deuda de servicios de acueducto y alcantarillado; además, no informó al jefe inmediato, pese a que dentro de sus funciones no está el recaudo de dinero en efectivo de los usuarios; así mismo, no reportó, ni entregó oportunamente a la empresa el dinero recibido.

Por ello, invocó la causal consagrada en el numeral 6.º del artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo, el cual señala:

**“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.”**

Por otra parte, el Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 57, estableció como acciones prohibidas a los trabajadores, entre otras, las señaladas por el empleador en la comunicación del 4 de noviembre de 2021:

**“17. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.**

44. Tomar para sí dineros de propiedad de la Empresa o de terceros.

45. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, Artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Empresa o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.

**77. Dedicar el tiempo de trabajo en actividades distintas de las indicadas por la Empresa, se considera falta a menos que hubiera podido ocasionar un daño o perjuicio a la Empresa”.**

Así mismo, el párrafo de dicho articulado estipuló: **“El trabajador que incurra en alguna de estas prohibiciones incurrirá en una falta grave.”**

Y en su artículo 53, estableció las obligaciones especiales que incumben al trabajador, de las cuales se destaca:

***“20. Evitar cualquier acción u omisión que pueda inducir a otra persona o entidad a formular reclamaciones ante la Empresa, por su conducta, proceder o comportamiento fuera de ella, o respecto al cumplimiento de sus obligaciones y deberes de padre, madre, hijo, esposo, esposa”.***

En lo que atañe, a las faltas calificadas como graves, el empleador citó las siguientes causales contenidas en el artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo, así:

***3. La violación a las prescripciones del orden o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales.***

*5. La no realización personal de la labor en los términos estipulados, la no producción de acuerdo con las órdenes de trabajo impartidas por sus superiores, la no observancia de los Reglamentos de Trabajo e Higiene, el no acatar y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por sus superiores por medio de circulares, avisos, cartas, memorandos, manuales de funciones y las que de modo particular le imparta el Empleador o sus representantes, según el orden jerárquico.*

***10. La ejecución en favor de personas diferentes al Empleador de cualquier labor dentro del lugar y en horas de trabajo.***

***22. Hacer un trabajo distinto del asignado u operar máquinas, herramientas o equipos distintos de los asignados, sin previa autorización del jefe inmediato.***

**24. La retención indebida de dineros de la Compañía.** Se entiende que se presenta retención indebida cuando el trabajador no entregue o no consigne los dineros dentro del día hábil siguiente a la fecha en que fueron recibidos”.

Entonces, analizado el acervo probatorio, observa esta Sala de Decisión, que la empresa demandante cumplió con la carga de acreditar en juicio la justa causa alegada, en tanto, de las documentales aportadas, se extrae que el demandado RAFAEL RAMÍREZ PUENTES, en la diligencia de descargos llevada a cabo el 19 de octubre de 2021, aceptó que cuando realizó una revisión en el predio de la usuaria MARINA PRADA, ella le pidió el favor que le realizara un abono a la deuda, dinero que fue entregado en días posteriores, y explicó lo hizo como un favor a la señora, quien presentaba problemas de salud; señaló, que no informó o reportó la situación al jefe inmediato, porque no lo consideró necesario, dado que no lo hizo con mala intención o de mala fe; y preguntado, por qué sólo consignó el dinero hasta el día 11 de octubre de 2021, cuando la usuaria se presentó a la oficina a hacer el reclamo, dijo, que el 28 de septiembre recibió llamada de la usuaria, quien le entregó el dinero, porque en los últimos días no se vería reflejado el pago, por tal motivo lo realizó los primeros días de octubre, para que la señora no tuviera que volver a acercarse a la oficina. (archivo 004 pág. 78 a 85).

Situación anterior, de la cual también dio cuenta la testigo ZUNNY YULITZA RODRÍGUEZ AMADO, quien informó sobre la reclamación presentada por la usuaria del servicio, e indicó que la señora MARINA PRADA, le manifestó que le había entregado el dinero a RAFAEL RAMÍREZ PUENTES, para que éste le hiciera el favor de abonarlo a la deuda, pero dicho abono no se vio reflejado

en el factura, ni aparecía registrado en el sistema; situación que comunicó a la jefe LISBETH ROCÍO NIÑO RANGEL, y ella se encargó sobre el asunto.

Igualmente, se precisa que acorde con el anexo visto en la página 43 del archivo digital 004, se evidencia las funciones asignadas al trabajador demandado, todas ellas dirigidas a las actividades de reparación y mantenimiento de redes de acueducto, pero ninguna relacionada con el recaudo de dineros.

Conforme lo anterior, contrario a lo expuesto por el promotor de la alzada, resulta evidente que el demandado si recibió dineros por parte de una usuaria de la empresa, y aunque el pago aparece realizado en el mes de octubre de 2021, lo cierto es que incurrió en la acciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, como lo fue, realizar oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, y dedicar tiempo a actividades distintas, causales éstas contenidas en los numerales 17 y 77 del artículo 57 reglamentario, las cuales se encuentran calificadas como faltas graves en el párrafo del mencionado artículo, así como también, en los numerales 10 y 22 del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo.

De manera similar, se advierte que el demandado, retuvo indebidamente dineros de la compañía, pues además de ejecutar una labor que no le correspondía, recibió los dineros destinados al abono de la deuda por parte de la usuaria el día 28 de septiembre de 2021, según lo manifestado por él, y sólo consignó la suma pasados 9 días hábiles, cuando la usuaria se hizo presente en las instalaciones de la empresa, es decir, hasta el día 11 de octubre de 2021; sin embargo, debió consignarlo o

entregarlo al día hábil siguiente de haberlo recibido, conforme lo estipula el numeral 24 del artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo, de suerte que al no haber actuado bajo dicho lineamiento, incurrió en la falta grave allí consagrada.

Adicionalmente, el trabajador incumplió con la obligación especial contenida en el numeral 20 del artículo 53 del mentado reglamento, en lo referente a evitar cualquier acción que pueda inducir a una persona a formular reclamaciones a la empresa, toda vez que se corroboró que la usuaria se acercó a las oficinas de P.Q.R. de la empresa y presentó reclamación al no haberse hecho efectivo el abono a su deuda.

Así las cosas, se encuentra configurada una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al haber cometido las referidas faltas graves, calificadas como tal en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandante.

De otra parte, cabe destacar que previo a establecer la justa causa de terminación del vínculo, el empleador estaba llamado a agotar el trámite consagrado en el artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, que dice “*La Empresa dará inicio a un proceso disciplinario toda vez que se reciba noticia de (i) un posible incumplimiento por parte del trabajador de una de las obligaciones; (...)*”; procedimiento que efectivamente cumplió el empleador demandante, en los términos contenidos en los artículos los artículos 61 y 62 del reglamento.

Lo anterior, según se acreditó con las documentales allegadas, donde se evidencia que la empresa realizó la citación por escrito el 14 de octubre de 2021, (archivo 004, páginas 87 a 88), allí informó al trabajador los hechos ocurridos, las causales, conductas y faltas imputadas, precisó la fecha y hora a desarrollarse los descargos, e indicó que podía estar asistido por dos testigos compañeros de trabajo o miembros del sindicato; ya en la diligencia de descargos llevada a cabo el 19 de octubre de 2021, nuevamente se le puso de presente los hechos, el trabajador fue escuchado, aportó pruebas, además, estuvo asistido por los señores EDWIN EDUARDO BOBADILLA y EDGAR JAVIER CORREA CORZO, integrantes de la organización sindical SINTRAQUALIA, según consta en el acta que reposa en las páginas 82 a 85 del archivo digital 004.

Adicionalmente, se anota, que el despido del trabajador, en modo alguno constituye una sanción disciplinaria, como reiteradamente lo ha enseñado la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; bajo tal entendimiento, no puede pretender el demandado, como lo alega en el recurso, que el empleador debió dar aplicación a las sanciones disciplinarias y no al despido.

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, 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.” **(Énfasis de la Sala)***

De acuerdo con la anterior normatividad, se advierte, que aun cuando el demandado alegó en la apelación que la fecha a partir de la cual se debía iniciar el cómputo de la prescripción lo era el 11 de octubre de 2021, data en que el empleador tuvo conocimiento del hecho generador de la justa causa, no es menos, que la norma también contempla la circunstancia que el empleador esté llamado a adelantar un procedimiento convencional o reglamentario, evento en el cual, el término prescriptivo, deberá iniciarse una vez agotado el mismo.

Conforme a ello, observa esta Corporación, que el procedimiento disciplinario contemplado en los artículos 60 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo, adelantado por la empresa AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E. S. P., culminó con la comunicación de fecha 4 de noviembre de 2021, (archivo 004 pág.

78 a 79), en donde precisamente informó al trabajador demandado la decisión de adelantar el proceso de levantamiento de fuero sindical y materializar ante el Juez Laboral el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo, “*en atención a los graves hechos, omisiones, acciones y conductas derivadas de su comportamiento y que constituyen justa causa para poder levantar la garantía foral y dar posteriormente por terminado su contrato de trabajo*”; misiva que fue recibida a través de correspondencia el día 5 de noviembre de 2021 (pág. 81 archivo 004).

Así las cosas, es dable llegar a la conclusión, que no operó el fenómeno jurídico de la prescripción, pues no transcurrieron los 2 meses señalados en la norma citada en precedencia, toda vez que entre el 4 de noviembre de 2021, 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 16 de diciembre de 2021, transcurrió 1 mes y 12 días, anotándose que pese a que el correo electrónico se remitió el día 15 de diciembre de dicha anualidad, fue presentado a las 8:49 p.m. (archivo 002), esto es, en horario no hábil, razón por la cual, se entiende radicado al día siguiente.

Como resultado de lo analizado, se confirmará en su integridad la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Los Patios, Norte de Santander.

Las Costas en esta instancia, estarán a cargo de la parte demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

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 apelada, proferida el 13 de abril de 2023, por el Juzgado Civil del Circuito de Los Patios, Norte de Santander, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Costas a cargo del demandado. Fijense agencias en derecho en segunda instancia, la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente a cargo del demandado, y a favor de la empresa demandante.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**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**