



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 cuatro (04) de agosto dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-405-31-03-001-2022-00275-01 P.T. No. 20.500

NATURALEZA: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR

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

DEMANDADO: HERNÁN DARÍO RUÍZ BONILLA.

FECHA PROVIDENCIA: CUATRO (04) DE AGOSTO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** en forma parcial la sentencia proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE LOS PATIOS calendada el día 28 de abril de 2023 en los ORDINALES PRIMERO Y TERCERO, en su lugar, **DECLARAR** que la empresa AQUALIA S.A. E.S.P. demostró la justa causa prevista en el numeral 6º del literal A del art. 62 del CST, los numerales 17, 44 y 77 del art. 57 y numerales 10, 19 y 22 del literal b del art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado HERNÁN DARÍO RUIZ BONILLA, en consecuencia, **AUTORIZAR** el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL para que proceda al despido. **SEGUNDO: NO ACCEDER** a las pretensiones formuladas en la reforma de la demanda por lo analizado en esta providencia. **TERCERO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia apelada. **CUARTO: CONDENAR** en costas en esta instancia al demandado, fijando agencias en derecho en la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante AQUALIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado HERNÁN DARÍO RUIZ BONILLA, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

El presente edicto se desfija hoy quince (15) de agosto de 2023, a las 6:00 p.m.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'R' followed by a series of loops and a final 'V'.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

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

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

**MAGISTRADO PONENTE:
Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

RADICADO JUZGADO NO. 54-405-31-03-001-2022-00275-01
PARTIDA TRIBUNAL No.20.500
PROCESO ESPECIAL – LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE: AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S E.S.P.
DEMANDADO: HERNÁN DARIO RUIZ BONILLA
TEMA: APELACIÓN

San José de Cúcuta, cuatro (4) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE LOS PATIOS de fecha veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso especial de LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR seguido bajo el radicado número 54-405-31-05-001-2022-00275-01 y Partida del Tribunal No.20.500 instaurado por LA EMPRESA AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P. contra el señor HERNAN DARIO RUIZ BONILLA y vinculado el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS AQUALIA VILLA DEL ROSARIO SAS ESP SINTRAQUALIA.

I. ANTECEDENTES

LA EMPRESA AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P. a través de apoderado judicial pretende, que se declare que el señor HERNAN DARIO RUIZ BONILLA goza de fuero sindical al ser parte de la junta directiva de SINTRAQUALIA como vicepresidente suplente. Que se declare que el trabajador demandado incumplió de forma grave las obligaciones previstas en el numeral 1 y 5 del artículo 58 del CST y 1, 2 y 20 del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad; que violó de manera grave la prohibición prevista en el numeral 17, 44 y 77 del artículo 57 del

Reglamento Interno, que incurrió en las faltas graves calificadas como tales en los numerales 10, 19 y 22 del literal B del artículo 65 del Reglamento Interno de la demandante; que incurrió en la justa causa prevista en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST; en consecuencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado y se otorgue la autorización correspondiente para hacer efectivo el despido con justa causa, por último, al pago de las costas procesales.

II. HECHOS

Que el señor Hernán Darío Ruíz Bonilla se encuentra vinculado a la empresa desde el primero (1) de abril de 2020 mediante de contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar del cargo de operario acueducto y alcantarillado. Que funge como vicepresidente suplente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Aqualia Villa del Rosario SAS. ESP., SINTRAQUALIA.

Afirmó que el día 23 de junio de 2022 recibieron un derecho de petición del usuario Octaviano Jiménez, residente en la Calle 10 # 11-84 Barrio el Páramo del municipio de Villa del Rosario, matrícula 3100022267, en el que solicitaba la devolución de \$145.000 que el demandado le había solicitado, para que le arreglaran el contador del agua. Que el trabajador no informó a sus superiores que había recibido el dinero, y tampoco está dentro de sus funciones recibir dinero por parte de un usuario, además, ejecutó las labores dentro de la jornada de trabajo no reportada a la empresa e incumplió arbitrariamente los procedimientos establecidos por la empresa para resolver las novedades de los usuarios, como son la inspección técnica y/o revisión del servicio.

Que el 30 de junio de 2021, el trabajador fue citado a la correspondiente diligencia de descargos programada para el día 5 de julio de 2022 a las 2:00 pm, en la cual, aceptó la comisión de los hechos y adujo que había recibido los dineros para colaborarle al usuario.

Que el 25 de agosto de 2022, la empresa entregó le informó al demandado, sobre el cierre del trámite adelantado y la decisión de acudir al proceso especial de levantamiento de fuero sindical, con el fin de que se autorizara su despido con justa causa, aviso que fue entregado al trabajador el 30 de agosto de 2022, quien la suscribió de recibo.

III. CONTESTACIÓN DEL DEMANDADO

El demandado Hernán Darío Ruiz Bonilla a través de su apoderado judicial, contestó la demanda aceptando parcialmente los hechos y se opuso a todas las pretensiones, alegando que, en ningún momento se le

puso en conocimiento la comisión de una falta tipificada en el reglamento interno, como tampoco, que se encontraba en una diligencia de carácter disciplinario; que no tuvo oportunidad para aportar pruebas y/o controvertirlas, pues solo contestó un cuestionario que denominaron acta de descargos. Sostiene que la empresa le informó sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa, pero no le comunicó sobre la terminación del proceso disciplinario.

Aseguró que no existe fundamento fáctico jurídico de las posibles causas reseñadas en los fundamentos de derecho de la demanda, como quiera que ni el Reglamento interno de trabajo, ni la ley, consagra ese tipo de faltas disciplinarias, como las que se pretenden hacer valer como justas causas de despido.

Propuso como excepciones, (i) la prescripción: indicando que la empresa dio por terminado el proceso disciplinario sin haber agotado el trámite pertinente previsto en el reglamento interno de trabajo (terminaba el 04 de septiembre de 2022), vulnerando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción; además, que la acción de levantamiento de fuero sindical para despedir está afectada del fenómeno de la prescripción, por cuanto la diligencia de descargos fue el 05 de julio de 2022 y la terminación del contrato de trabajo por justa causa se dio a conocer 56 días después; asegura que, la empresa tuvo conocimiento de la supuesta justa causa de despido el día 23 de junio de 2022, el presunto agotamiento del procedimiento disciplinario interno se realizó el 5 de julio de 2022 y la demanda se erradicó el 20 de octubre de la misma anualidad, prescribiendo la acción. (ii) la inexistencia de justa causa para despedir al trabajador, porque asegura que las actividades del contrato de trabajo son labores operativas de fontanería y si aceptó haber hecho un favor en horario no laboral día domingo, ello no afecta el buen nombre de la empresa, por la libertad de disposición en adelantar labores complementarias de sus obligaciones contractuales.

EI SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS AQUALIA VILLA DEL ROSARIO SAS ESP SINTRAQUALIA, a través de apoderado judicial contestó la demandada, manifestando que apoyan la contestación del demandado y alega no estar conforme con la solicitud de la empresa demandante de realizar reforma a la demanda.

IV.REFORMA DE LA DEMANDA.

El apoderado judicial de la empresa demandante durante la audiencia (27 de febrero de 2023), reformó la demanda con ocasión a nuevos hechos, presuntamente, por actuaciones que generan faltas graves por parte del

demandado que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, bajo los siguientes argumentos:

Que el 8 de febrero de 2023 presentó una queja en la empresa, la señora LEXY CAROLINA FONSECA HERNÁNDEZ, en que la manifestó, que en el mes de noviembre del 2022 se acercó a su casa un funcionario de Aqualia llamado Hernán Darío Ruiz, quién quitó el contador para realizarle una limpieza, debido al constante problema por el poco paso de agua; que se llevó el contador y cobro por \$90.000, los cuales fueron cancelados en efectivo, que continuaron con el mismo problema y el trabajador les indicó que debían quitar el medidor, lo retiró y se lo entregó; que al mes siguiente el recibo de pago llegó muy alto y le cobraron multa por no tener el medidor.

Por lo anterior, aseguró que la empresa citó para diligencia de descargos al señor Hernán Darío Ruiz Bonilla, el 9 de febrero del 2023, informándole la situación y la queja presentada. Que la empresa investigó la queja presentada, y observó que el consumo aumentó y se le había cobrado por no tener el medidor.

Que se escuchó en diligencia de descargos al señor Hernán Darío Ruiz Bonilla el 13 de febrero del 2022, donde responde que hizo un favor que le pidió el esposo de la señora, el señor Marco Martínez, que revisó el medidor porque no entraba agua, lo bajó y estaba tapado de unas conchas blancas de cloro del agua, pero el agua no estaba entrando, que eso sucedió un día laboral normal de trabajo; después, un domingo lo llamó el señor Marcos Martínez, fue a la casa y metió una sonda, pero le indicaron que quitara el medidor y entregó el *medidor en sus manos*.

De las respuestas anteriores, se le solicita al demandado, entregar copia de la orden de trabajo, pero el señor demandante respondió, *no tengo orden de trabajo*. Que la diligencia de descargos, fue firmada por el demandado, por lo que, consideró que los hechos descritos constituyen una causal justa para la terminación del contrato.

V. CONTESTACIÓN DE LA REFORMA DE LA DEMANDA.

El apoderado judicial del demandado se opone a las pretensiones, alegando que la acción judicial se encuentra prescrita de conformidad con el art. 118 del CPT y SS, ya que los nuevos hechos acaecieron en el mes de noviembre de 2022, además, asegura *que no es el momento procesal para introducir dichas reformas*.

Que los hechos narrados corresponden a los supuestos de la demanda inicial, esto es, que se vulneró el debido proceso porque ante una queja, el

proceso disciplinario no culminó, porque solamente se dio la etapa de descargos más no se le ha surtido el resto del proceso disciplinario. Que no tuvo la oportunidad de controvertir las pruebas, vulnerándose su derecho de contradicción y defensa y la oportunidad de recurrir la decisión de segunda instancia, tal como lo establece el artículo 64 del Reglamento interno de trabajo, esto es, el procedimiento reglamentario establecido en los arts. 59 al 64 no se ha surtido en su totalidad, y el acta de descargos es apenas una etapa; lo que conllevaría determinar que no existe una justa causa de despido, aun cuando la empresa, vulnerando los principios de inocencia, buena fe, ya le ha endilgado la culpabilidad de un hecho, sin haber terminado un proceso disciplinario, razones por las cuales, se ratifica en las excepciones previas y de fondo propuestas de prescripción de la acción, inexistencia de falta disciplinaria o justa causa para despedir.

VI.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Civil del Circuito de los Patios en audiencia celebrada el 28 de abril de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción planteada de PRESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA INICIAL, absteniéndose de decidir las demás excepciones.

SEGUNDO: NO DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA REFORMA DE LA DEMANDA. Por lo expuesto.

TERCERO: Como consecuencia del segundo numeral, DECLARAR no probadas las excepciones planteadas en la reforma de la demanda. Por lo expuesto.

CUARTO: Como corolario de todo lo dispuesto, ACCEDER a las pretensiones de la demanda. Por lo expuesto.

QUINTO: Sin costas en esta instancia por no haberse probado. Por lo expuesto.”

Para fundamentar la anterior decisión, argumentó que, de conformidad con las pruebas aportadas y los hechos aceptados, no existe discusión respecto a la relación de carácter laboral entre las partes y que el demandado goza de la garantía del fuero sindical como miembro de la actual Junta directiva del sindicato SINTRAQUALIA.

Trajo a colación apartes de las sentencias, SU 499-2020, C593-2014, C-299 de 1998, C-070 de 1993, proferidas por la Corte Constitucional en las que se analizaron los temas como: **(i)** la terminación del contrato por justa causa por parte del empleador, como una facultad conductual de dicha parte para dar uso de las condiciones resolutorias tacitas previstas en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y siempre que se pretenda ejercer dicha facultad, se le impone la obligación al empleador de agotar el debido proceso según lo dispuesto en el artículo 115 del Código sustantivo del trabajo. **(ii)** derecho a la dignidad, igualdad entre las partes, derecho de

defensa y contradicción en el procedimiento sancionatorio y disciplinario para fundamentar las justas causas de despido; (iii) y la carga probatoria que asumen las partes dentro de un proceso judicial.

Indicó que el problema jurídico a resolver, era determinar si se acreditaron las justas causas para que la empresa de por terminado el contrato de trabajo de quien se solicita el levantamiento del fuero sindical.

Consideró que, respecto a las pretensiones incoadas en la demanda inicial, operó la prescripción de la acción, según lo previsto en el art. 118 A del CPT y SS, porque el trámite disciplinario culminó el 1º de julio de 2022 y la demanda fue interpuesta el 20 de octubre de 2022.

Respecto a la reforma de la demanda presentada en la primera audiencia del 27 de febrero de 2023, sostuvo que, el demandado confesó en el momento de la diligencia de descargos del 13 de febrero de 2023, que había cometido las conductas endilgadas por la empresa demandante, *“...siendo la prueba reina la presentada dentro del acta de descargos que se suscribe a la aceptación de los hechos esbozados dentro de la queja y analizados dentro de la Reforma de la demanda...”*; trayendo como fundamento, lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación STC21575-2017, al tenor del artículo 97 del CGP., en razón que no se demostraron hechos contrarios a los alegados y probados, que hubiese sido allegados por el demandado.

VII. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado judicial del demandado, inconforme con la decisión, interpone recurso de alzada y solicita su revocatoria en forma total, alegando que, no esta conforme con lo alegado en la reforma de la demanda, porque *“no podría entenderse la modificación de la demanda como la extensión o prolongación del término de prescripción de la acción especial de fuero sindical, como quiera que los hechos narrados en la demanda para autorizar el levantamiento del fuero sindical sucedieron exactamente a partir del acta de descargos del día 5 de julio del año 2022, lo que conllevaría a que en la reforma de la demanda deberá tener como prueba sobreviniente de los nuevos hechos que son relevantes para el estudio del presente proceso pero no para revivir los términos señalados en el artículo 118 del código sustantivo del código procesal laboral y de la seguridad social”*.

Sostuvo que, tal como lo señaló en la contestación de la demanda, la empresa cuenta con un mecanismo legal reglamentario instituido a partir de su reglamento interno de trabajo, el cual se encuentra vigente en su

Artículo 63 con relación a las causales o a las posibles sanciones disciplinarias a que tuviesen lugar y que fueran una causal de sanción para el demandado como lo es, las multas que no excedan la 5ª parte del salario o la suspensión del contrato de Trabajo de 8 días y hasta dos meses.

Insistió en que operó la prescripción de la acción, porque el término iniciaba desde el 5 de julio de 2022 y los dos meses terminaron el 5 de agosto de 2022, y que no deben tenerse en cuenta los nuevos hechos sobrevinientes como quiera que deben tenerse como pruebas sobrevinientes mas no como la prolongación de los términos estipulados en la ley.

Alega que no está de acuerdo con las justas causas de despido, como quiera que el RIT contempla otro tipo de sanciones distintas al despido, indistintamente de la calificación de una causal tipificada en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo. Afirma que dentro del debido proceso y en el marco del derecho de contradicción y defensa, el trabajador tenía la oportunidad de acudir ante el gerente de la empresa quien fuese su segunda instancia, a partir de la notificación que se le hiciera de su sanción, la cual nunca se decidió, porque la empresa solo se suscribió a la firma de un acta de descargos del día 5 de julio de 2022 y la del 17 de febrero del 2023, y nunca le notificó al trabajador sobre la decisión de la sanción ni tampoco le concedió la doble instancia que por derecho le correspondía, violando el debido proceso y haciendo nulo lo actuado por la empresa, en consecuencia, no existe causales de despido.

El apoderado judicial de la demandante EMPRESA AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A.S. E.S.P. interpuso recurso de apelación en forma PARCIAL contra el ORDINAL SEGUNDO de la sentencia proferida, respecto a lo no favorable, esto es, cuando declara la prescripción de los hechos constitutivos de justa causa incoados en la demanda inicial, al considerar que la Juez *A quo* se equivocó cuando inició el conteo de los términos desde el 1 de julio del 2022, porque la disposición del art. 118 A del código procesal del trabajo estatuye que dicho término de dos meses para el empleador necesita correr *"desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente según el caso"* de manera que, para el 1º de julio del 2022 se estaba en pleno procedimiento administrativo, ya que la queja del usuario OCTAVIANO JIMÉNEZ fue recibida en la empresa el 23 de junio del 2022, luego, el 30 de junio de 2022 se citó al trabajador a rendir descargos, que fue realizada el 5 de julio del 2022 y sólo el 25 de agosto de 2022, esto es un mes y 20 días después de la diligencia de descargos, la empresa da cierre del procedimiento reglamentario, tal como dice la norma del art. 118 A del CPT y SS, el cierre se dio con la carta de aviso

sobre el proceso de especial de levantamiento de autorización de levantamiento del fuero sindical.

Entonces, es a partir del 26 de agosto que principiaba correr el término de los dos meses del artículo 118 A, de manera que la empresa tenía plazo hasta el 26 de octubre del 2022, actuación que se cumplió; razones por las cuales, solicita que sea revocado el ordinal segundo de la sentencia y se declare no prospera la excepción de prescripción de la demanda inicial.

VIII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar, que el numeral 2º del art. 2º del C.P. de T. y de la S.S. modificado por el art. 2º de la Ley 712 del 2001, dispuso que la competencia para conocer los asuntos que se ventilan por medio del procedimiento especial de fuero sindical, está dada a los jueces ordinarios laborales. De igual forma, el trámite a seguir lo regulan los arts. 113 a 118B, del C.P. del T. y de la S.S., modificados por los artículos 44 al 50 de la Ley 712 de 2001.

Previo a establecer el objeto de la litis, se hace importante señalar que no existe discusión (i) en que el demandado, HERNÁN DARÍO RUIZ BONILLA presta sus servicios para la empresa demandante AQUALIA VILLA DEL ROSARIO S.A. E.S.P., mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de abril de 2020 desempeñando el cargo de operario de acueducto y alcantarillado (PDF003- fls38-43); (ii) que el demandado goza de la garantía de fuero sindical según constancia de modificación de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAQUALIA donde se reportó como VICEPRESIDENTE suplente de la misma, presentada ante el Ministerio de Trabajo (PDF009).

Así las cosas, **el problema jurídico a resolver** se concentra en establecer si se configuró la justa causa legal alegada por la empresa demandante AQUALIA S.A. E.S.P., para ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el demandado HERNAN DARIO RUIZ BONILLA, en consecuencia, establecer si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando y verificar si dicha acción judicial, estuvo o no afectada del fenómeno prescriptivo previsto en el art. 118 A del CPT y de la SS.

Normatividad Fuero sindical.

En este sentido, es menester recordar que el art. 405 del C.S.T. define la figura del 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 de trabajo».

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, con la mencionada acción especial de levantamiento de fuero o de permiso para despedir a un trabajador amparado por la garantía de fuero sindical, como ocurre en el asunto sub lite, se busca amparar a un trabajador particular o a un servidor público, sea trabajador oficial o empleado público, directivo de una organización sindical o miembro de su comisión de reclamos, respecto de quien su empleador pretenda terminar su relación laboral, aduciendo para ello una justa causa tipificada como tal, según el artículo 410 del C. S. del T. modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957, brindándosele la garantía de someter a consideración del Juez del Trabajo lo argumentado por el patrono interesado en la desvinculación de aquel para que, previo el trámite del proceso especial previsto para ello, el respectivo operador judicial determine si debe o no conceder el permiso solicitado en la demanda formulada por el empleador, todo ello gracias a la especial protección que se le ofrece a los trabajadores aforados conforme a lo ordenado en la Constitución Política y en la ley así como en el procedimiento especial que se haya acordado en la negociación colectiva para tal efecto, que debe estar revestido de las garantías del derecho al debido proceso y de defensa tanto para la organización sindical como para el empleador.

Por otra parte, el artículo 406 del C.P.T y de la S.S. señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

«ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) 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;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador».

El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales consideradas como justas para que el juez laboral otorgue autorización a un empleador para despedir a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero sindical, siendo estas las siguientes:

«a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato».

De esta manera, es un hecho evidente que el demandado en el presente proceso goza de la garantía de Fuero Sindical para el momento en que se entabló la demanda ordinaria laboral, tal como se acreditó en precedencia, circunstancia que no se discute en el plenario, de conformidad con las pruebas documentales aportadas y que gozan de plena validez al ser aceptadas por las partes y no ser tachadas de falsedad, razón por la que, se procederá a determinar si existe o se configura la justa causa legal alegada por la demandante AQUALIA S.A. E.S.P., para ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el trabajador demandado HERNAN DARIO RUIZ BONILLA, en dado caso, establecer si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando y verificar si dicha acción judicial, estuvo o no afectada del fenómeno prescriptivo previsto en el art. 118 A del CPT y de la SS.

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, este se encuentra estatuido en el artículo 113 del CPT y SS, lo que se constituye en garantía para la preservación de la asociación y de las personas encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 C.S.T dispone que: *“el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”*; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibidem, esto es, la liquidación

definitiva de la empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato; de no ser así, el juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Existencia de la causa legal para terminación del contrato laboral.

Ahora, el fuero sindical no significa, la imposibilidad de despedir al trabajador aforado, sino que, al hacerlo, el empleador debe (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez quien deberá verificar su existencia.

Así es que, el “despido”, como es sabido, es la decisión unilateral del empleador de finiquitar el vínculo laboral y que implica, como lógica consecuencia, la desvinculación o el retiro del asalariado poniéndose fin, de una parte, a la obligación de prestación del servicio y, de otra, de remunerarlo, con una completa cesación de obligaciones y derechos recíprocos entre las partes.

Descendiendo al caso en estudio, el empleador demandante tanto en la demanda inicial como en su reforma, invocó como justas causas, dos actuaciones: **(1ª)** que el trabajador recibió del usuario Octaviano Jiménez la suma de \$145.000, para que le arreglaran el contador del agua y, el trabajador no informó a sus superiores que había recibido el dinero, y tampoco está dentro de sus funciones recibir dinero por parte de un usuario, además, que ejecutó las labores dentro de la jornada de trabajo no reportada a la empresa e incumplió arbitrariamente los procedimientos establecidos por la empresa para resolver las novedades de los usuarios, como son la inspección técnica y/o revisión del servicio. **(2ª)** que el trabajador recibió de la señora Lexy Carolina Fonseca Hernández, la suma de \$90.000 en efectivo, por problemas con el contador y medidor del agua; que prestó los servicios en jornada no laboral (un domingo), quitó el medidor de la casa y realizó la labor sin orden de trabajo.

La empresa invocó la **causa legal** de terminación del contrato consagrada en el numeral 6º del art. 62 del CST, que dice:

“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 30 de junio de 2022 y el 09 de febrero de 2023 (PDF003-019):

“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.

68. No ejecutar los trabajos que se le confíen en el desarrollo de su labor con honradez, eficiencia y de la mejor manera posible, se considera falta grave.

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.”

El numeral 9 del art. 56 prevé: “9. Llevar a cabo actividades que directa o indirectamente perjudiquen al Empleador, su imagen, marcas, percepción por el público o Good Will”.

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

“1. Cumplir fiel y estrictamente todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento, de los estatutos de la Empresa y de las normas que ésta dicta o las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las diversas disposiciones legales, convencionales, pactos colectivos, contratos colectivos, fallo arbitral, resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, etc.

2. Cumplir el contrato de trabajo y prestar todos sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas.

3. Elaborar todas las obras que se le encomienden a satisfacción del Empleador y para lo cual fue contratado.

4. Ejecutar la labor ordenada en el tiempo determinado con la calidad y en la cantidad fijada por el Empleador.

(...)

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 graves, el RIT dispuso en los numerales 10, 19 y 22 del literal b) artículo 65 lo siguiente:

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

19. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, especialmente si está incapacitado por el ISS o por una E.P.S.

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

De la misma manera, el art. 60 del RIT informa las condiciones por las cuales se dará apertura a un proceso disciplinario:

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; (i) la posible realización por parte del trabajador de un acto considerado como prohibido; y (iii) la posible comisión por parte de un trabajador de un hecho considerado como falta. Para el efecto, las obligaciones, los actos prohibidos y las faltas estarán contempladas en:

- o El contrato de trabajo.
- o El Reglamento Interno de Trabajo.
- o Políticas de la Compañía.
- o El Código Sustantivo del Trabajo.
- o El Código de Ética.

- La posible comisión de una o varias conductas que hubieren sido consideradas como acoso laboral.

Adecuación de la conducta endilgada.

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:

- 1. En la primera conducta** descrita en los hechos de la demandad inicial, el demandado HERNAN DARIO RUIZ BONILLA, en la diligencia de descargos llevada a cabo el 05 de julio de 2022, aceptó que, había recibido del señor Octavio Martínez la suma de \$145.000 para arreglar el medidor ya que no estaba llegando agua al predio, dinero que se usó para el arreglo de los bujes y ligas del medidor, que nadie lo había autorizado para realizar esa labor y que no fue reportado a su jefe inmediato; además, que había recibido el dinero por colaborarles pero que ya fue devuelto pues asegura que lo hizo sin mala intención. (PDF 003- fls 86-87). Sin embargo, durante el

interrogatorio de parte absuelto en audiencia, negó que hubiese recibido el dinero, argumentando que se sintió obligado por la empresa a responder que sí; además, aseguro que sufría de acoso laboral porque se sentía perseguido y amenazado porque le habían pasado varios memorandos.

2. En la segunda conducta, el demandado durante la diligencia de descargos celebrada el 13 de febrero de 2023, manifestó que sabía porque lo habían citado, que por colaborarle al señor Marco Martínez el esposo de la señora Lexy Fonseca, había bajo el medidor y lo había revisado porque no entraba agua a la casa, que lo limpió porque estaba tapado de conchas y ello sucedió en la jornada laboral, que después, un domingo lo llamó el señor Marcos Martínez que es amigo, y volvió a manipular el medidor metiéndole una sonda, sin embargo, asegura que la señora Lexy le dijo que quitara el medidor y se lo entregó en sus manos. Que no había permiso para realizar el trabajo a sus jefes, que no tenía una orden de trabajo, que no usó la dotación de la empresa porque era domingo y no era necesario, que había asumido el riesgo ante cualquier eventualidad por el no uso de los elementos de protección; negó haber recibido \$90.000, asegurando que se encontró al señor Marcos Martínez en la calle y le dio \$35.000.

La señora LEXI CAROLINA FONSECA HERNÁNDEZ bajo la gravedad de juramento manifestó que, el señor Hernán Darío llegó a realizar la revisión del contador porque presentaba un problema y le informó que debía hacerle mantenimiento, que se lo llevaba *“pero que eso es algo ajeno a la empresa”*, y de no realizar el mantenimiento, debía comprar otro contador y era costoso; asegura que no conocía al señor Hernán pero era amigo de infancia de su esposo, razón por la que, le entregaron el contador y su esposo le entregó \$90.000; que le preguntó si podía tener problemas o sanciones por no tener el contador y que el señor Hernán dijo que no, que dijera que estaba en reparación; efectivamente al día siguiente instaló nuevamente el contador y ese día llegaba al agua y nunca subió a la casa, por lo que, su esposo se comunicó con el señor Hernán quien retiró el contador y se los entregó *“dijo que lo dejáramos así para que el agua pudiera pasar directamente, que no había ningún problema, que si venían a preguntar que era que se lo habían quitado para que el agua pasara directamente”*; afirma que el señor Hernán tenía conocimiento que el problema no era el contador sino el tubo madre, sin embargo, les aconsejó retirarlo y cuando pasaron a tomar lectura, el contador no estaba y los sancionaron con más de \$300.000; que había tomado fotos porque le había parecido un procedimiento irregular lo que había hecho el señor Hernán al no

entregar soportes, razón por la que presentó la queja donde allegó las fotos que le había tomado y se comunicó con dos ingenieros y registró los hechos en un documento. Afirmó que, el señor Hernán se había comunicado para pedirles que quitaran la queja y que les devolvía el dinero, pero eso nunca sucedió y no devolvió los \$90.000. Que no tuvieron que pagar la multa porque el problema fue solucionado por la empresa.

Por otra parte, el jefe inmediato del demandado, el señor José Miguel Barbosa Ortiz manifestó que no estuvo presente en la diligencia de descargos, pero que le dio permiso para participar de ella.

Igualmente, se precisa que acorde con el anexo visto en la página 44 del archivo digital 003, 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.

En este orden de ideas, se resolverá en forma desfavorable el recurso de apelación respecto a la presunta inexistencia de la justa causa de terminación del contrato de trabajo, pues resulta evidente que el demandado en la primera conducta endilgada, sí recibió dineros por parte del usuario de la empresa, y aunque en el interrogatorio absuelto niega que recibió tal cantidad por parte del señor Octaviano, la justificación dada no fue acreditada durante el trámite procesal, al señalar que fue presionado por la empresa y que había recibido persecución y acoso laboral, supuestos que deben ser acreditados por quien alega su certeza en cumplimiento del art. 167 del CGP.

Así mismo la segunda conducta se encuentra probada, hechos que concuerdan con lo relatado en la diligencia de descargos del 13 de febrero de 2023, en la que el demandado manipuló sin autorización de sus jefes inmediatos ni orden de trabajo, elementos propios de la empresa (contador y medidor), además, acepta haber realizado dicha labor y recibir dinero del usuario (\$35.000).

Luego entonces, se hace evidente que el actor incurrió en la acciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y analizadas, esto es, ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo sin autorización del respectivo superior, recibir dinero de terceros, ejecutar en favor de personas diferentes al empleador labores en horas de trabajo, realizar un trabajo distinto del asignado y manipular los equipos de trabajo de propiedad de la empresa sin previa autorización del jefe inmediato.

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 Laxi Fonseca se acercó a las oficinas de P.Q.R. de la empresa y presentó reclamación de la sanción impuesta en su contra por no tener instalado el contador en su casa, al igual que el señor Octaviano por el cobro indebido de una suma de dinero para arreglos del sistema de acueducto.

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° 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.

Proceso reglamentado en el RIT.

Ahora bien, procederá la Sala a establecer si en relación a los dos conductas imputadas ya descritas y verificadas, la empresa demandante cumplió con el debido proceso regulado en el RIT, a efecto de imputar y tramitar las faltas graves cometidas por el trabajador.

Con relación a **la primera conducta endilgada**, advierte este Tribunal, que el trámite del procedimiento reglamentado en el RIT se surtió en debida forma, conforme a lo dispuesto en los arts. 60 al 64 del RIT, pues previo a establecer la justa causa de terminación del contrato, en virtud a la recepción de la queja presentada por el usuario Octaviano Jiménez de fecha **23 de junio de 2022** luego, se procedió el día **30 de junio de 2022 a la pertinente citación del al trabajador**, en la que realizó la formulación de los cargos imputados señalándose allí de manera clara y precisa las conductas y las faltas disciplinarias a que estas dieron lugar, hechos que también fueron puestos en conocimiento durante la diligencia del **5 de julio de 2022** (PDF.003 fls 83-87), donde se le garantizó cabalmente al trabajador su derecho de defensa y contradicción, pues podía acudir con dos testigos, facultad a la cual renunció, concediéndole la oportunidad para aportar las pruebas pertinentes en post de su defensa.

Por último, el día **25 de agosto de 2022**, la empresa comunicó al demandado, su decisión de dar por terminado el contrato por encontrar acreditada la justa causa, razón por la cual, le informó que adelantaría el proceso especial de levantamiento de fuero sindical, señalando igualmente, las causales, las pruebas aportadas y las disposiciones previstas en el RIT. (PDF.003 fls.94-96).

Ahora bien, el recurrente alega que, ante la posible existencia de la falta, debía dársele aplicación al art. 63 del RIT, que establece una multa o suspensión del contrato, sin embargo, 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, con ocasión de las faltas graves cometidas regulada en el RIT.

Sobre el tema, la CSJ en su Sala de Casación Laboral, reconocer el carácter sancionatorio del despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que puedan regular las relaciones laborales, entre ellas, el reglamento interno de trabajo, que para lo pertinente señaló:

“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice” (Sentencia SL3655-2016, SL20778-2017, entre otras)

En este orden de ideas, se declarará demostrada la causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo, respecto a la primera conducta endilgada ya descrita y en consecuencia, procederá la autorización del levantamiento del fuero sindical, omisión en la que incurrió la Juez A quo, pues si bien es cierto, la excepción de PRESCRIPCION propuesta fue analizada de fondo en la sentencia, nada se dijo respecto a sí la parte actora demostró o no la causal alegada; actuación que en forma reiterada esta Sala ha reprochado, indicándole al mismo despacho judicial, que previo a resolver la mencionada excepción, el Juez al comienzo de la litis, no debe tener duda en cuanto a la claridad y existencia del derecho, siguiendo la orientación de la CSJ en sentencias del 25 de julio de 2006 reiterada en la SL3693 del 15 de marzo de 2017; razones por las cuales, más adelante se analizará la excepción de prescripción recurrida por la demandante.

De otro lado, en renglones anteriores se manifestó, **que la segunda conducta endilgada por la empresa descrita en la reforma de la demanda**, se había demostrado como justa causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado, sin embargo, realizando **un análisis respecto al procedimiento administrativo reglamentario**, se tiene que, el mismo no fue agotado en debida forma, pues si bien es cierto ante la queja presentada por la usuaria Lexi Fonseca el día **8 de febrero de 2023**, por la cual se citó al trabajador el día **9 de febrero de 2023** en la

que realizó la formulación de los cargos imputados, indicó de manera clara y precisa las conductas y las faltas graves a que estas dieron lugar, junto con la pertinente calificación provisional como faltas disciplinarias, hechos que también fueron puestos en conocimiento durante la diligencia del **13 de febrero de 2023**, en la que el trabajador aceptó la comisión de la conducta, advierte la Sala que a partir de esta última calenda y hasta la audiencia judicial del **27 de febrero de 2023**, el demandado no tuvo conocimiento sobre los resultados de la investigación adelantada, omitiendo informar sobre su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y la presentación de la demanda especial para el levantamiento del fuero sindical, luego entonces, mal haría esta Sala en avalar el actuar de la empresa demandante, cuando claramente existió una vulneración del derecho del debido proceso previsto en el RIT, según lo prevé el art. 63 *“Una vez comunicado los resultados del proceso disciplinario, la empresa podrá imponer una sanción al trabajador.”*

Declarado entonces, que a pesar de que se demostró la justa causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado, con relación a la segunda conducta endilgada, sobre dicha imputación la empresa no cumplió plenamente el trámite reglamentario consagrado el RIT, motivo por el cual se REVOCARÁ la decisión de primera instancia, y en su lugar, no se accederá a la pretensión incoada por la demandante, decisión que hace inocuo el pronunciamiento respecto a la reforma de la demanda alegada por el recurrente demandado.

Prescripción.

Ahora bien, una vez demostrada la justa causa para dar por terminado el vínculo laboral del demandado, respecto a la conducta endilgada en la demanda, se procederá a verificar si la Juez A quo se equivocó al considerar que, la acción judicial de levantamiento de fuero sindical, permiso para despedir, estuvo afectado del fenómeno prescriptivo.

Al respecto, se tiene que la Juez de primera instancia tomó como fecha inicial el conteo, el 1º de julio de 2022, por cuanto la diligencia de descargos se había realizado el 30 de junio de 2022, razón por la cual, consideró que al presentarse la demanda el 20 de octubre de 2022, había prescrito la acción judicial.

Por su parte, el apoderado judicial del demandado, alega que el término inicia el 5 de julio de 2022 cuando se desarrolló la diligencia de descargos, y que, el proceso disciplinario no había terminado, razón por la que, la demandada había superado los términos de los dos meses, ya que ésta debía ser interpuesta hasta el 5 de septiembre de 2022.

Así la cosas, se rememora que, el Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social en su artículo 118-A, adicionado por el artículo 49 de la ley 712 de 2001, señala que:

“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.**” (Resaltado fuera de texto).

En este asunto, tanto la Juez A quo como el apoderado judicial del demandado se equivocan en la contabilización del término inicial, pues la norma anteriormente descrita enseña, que, una vez agotado el procedimiento reglamentario, comenzará a contarse el término de los dos meses para demandar, en este caso, el procedimiento termina según lo dispone el art. 63 del RIT, en el momento en que se le comunica al trabajador, “...los resultados del proceso disciplinario, la empresa podrá imponer una sanción al trabajador.”, que para la conducta incoada en la demanda, ocurrió el **25 de agosto de 2022**, cuando la empresa entregó la carta al demandado sobre su decisión final, y en este asunto, no es procedente acudir a segunda instancia con el gerente, como lo alega el recurrente, porque la decisión es el despido y no una sanción disciplinaria.

De manera tal que, la empresa demandante AQUALIA S.A. E.S.P., demostró la conducta endilgada, constitutiva de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado HERNAN DARIO RUIZ BONILLA, será procedente autorizar el levantamiento de fuero sindical y consecuentemente con ello, el despido.

Así las cosas, el problema jurídico quedará resuelto en forma desfavorable a los intereses del demandado, siendo los argumentos sostenidos por el apoderado judicial de la demandante en el recurso de alzada, conformes a derecho y la línea jurisprudencia operante en la actualidad, teniendo en cuenta que, la Juez A quo erro en el análisis de las pruebas para determinar el debido proceso reglamentario y analizó en indebida forma la excepción de prescripción de la acción; en consecuencia, se **REVOCARÁ** en forma parcial la sentencia proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE LOS PATIOS en los ORDINALES PRIMERO Y TERCERO el día 28 de abril de 2023, en su lugar, **SE DECLARARÁ** que la empresa AQUALIA S.A. E.S.P. demostró la justa causa prevista en el numeral 6º del literal A del art. 62 del CST, los numerales 17, 44 y 77 del art. 57 y numerales 10, 19 y 22 del literal b del art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado HERNÁN DARIO RUIZ BONILLA, en consecuencia, se **AUTORIZARÁ** el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL para que proceda al despido.

NO SE ACCEDERÁ a las pretensiones formuladas en la reforma de la demanda por lo analizado en esta providencia y se **CONFIRMARÁ** en todo lo demás la sentencia apelada.

Se condenará en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, al demandado, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante AQUALIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado HERNÁN DARIO RUIZ BONILLA, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en forma parcial la sentencia proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE LOS PATIOS calendada el día 28 de abril de 2023 en los ORDINALES PRIMERO Y TERCERO, en su lugar, **DECLARAR** que la empresa AQUALIA S.A. E.S.P. demostró la justa causa prevista en el numeral 6º del literal A del art. 62 del CST, los numerales 17, 44 y 77 del art. 57 y numerales 10, 19 y 22 del literal b del art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado HERNÁN DARIO RUIZ BONILLA, en consecuencia, **AUTORIZAR** el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL para que proceda al despido.

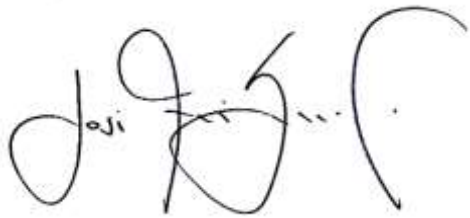
SEGUNDO: NO ACCEDER a las pretensiones formuladas en la reforma de la demanda por lo analizado en esta providencia.

TERCERO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada.

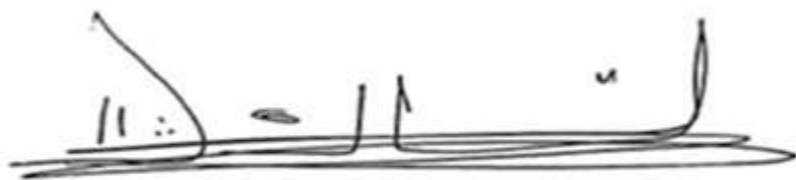
CUARTO: CONDENAR en costas en esta instancia al demandado, fijando agencias en derecho en la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante AQUALIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado HERNÁN DARIO RUIZ BONILLA, de conformidad con el art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma por los que en ella intervinieron.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado Ponente



DAVID A.J. CORREA STEER
Magistrado



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
Magistrada