



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ESPECIAL-FUERO SINDICAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-001-2020-00055-01  
**DEMANDANTE:** DRUMMOND LTD  
**DEMANDADA:** EDWIN ELIÉCER FIGUEROA JOIRO

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 13 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Drummond Ltd. contra Edwin Eliécer Figueroa Joiro.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Edwin Eliécer Figueroa Joiro, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que se conceda permiso a Drummond Ltd para despedir a Edwin Eliécer Figueroa Joiro por existir justa causa para ello.

1.2.- Como consecuencia, ordene el levantamiento del fuero sindical y la cancelación del contrato existente entre las partes.

1.3.- Que se condene a la demandada a pagar las costas procesales.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 21 de diciembre de 2007 el señor Edwin Eliécer Figueroa Joiro suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Drummond Ltd., para prestar sus servicios como Operador de buldozer.

2.2.- Consta en los archivos de Drummond Ltd el documento diligenciado ante la Dirección Territorial Cesar del Ministerio del Trabajo en que consta que Edwin Eliécer Figueroa Jairo en su calidad de empleado de Drummond Ltd funge como presidente de Sintradrummond, sub directiva de Codazzi.

2.3.- El señor Edwin Eliécer desempeña su actividad como operador de bulldozer en el turno No. 3, debiendo desarrollar su actividad unas veces durante el día y otras durante la noche, de acuerdo al turno en que se encuentre.

2.4.- El Departamento de Recursos Humanos de Drummond Ltd efectuó en el mes de noviembre del 2019 una revisión de ausencias, detectando que el señor Figueroa Jairo no prestaba el servicio, para el cual fue contratado, desde el mes de julio de 2019.

2.5.- Lo anterior es verificado por Germán Medina Albis lo cual plasmó en certificación expedida el 25 de febrero de 2020 como funcionario del Departamento de Recursos Humanos siendo su jefe inmediato como supervisor Marco Carrillo Barrios.

2.6.- Las novedades anotadas como consecuencia de la no prestación del servicio en la empresa Drummond Ltd por parte de Edwin Eliécer durante el interregno del mes de julio de 2019 a la fecha son: ausencia injustificada, permiso sindical, incapacidad, no regreso al trabajo después de la suspensión, permiso no remunerado y cita médica.

2.7.- El señor Edwin Eliécer Figueroa nunca diligenció o acreditó con prueba documental atendible, y oportunamente allegada a la empresa, la justificación de sus ausencias, y la comprobación de las mismas conforme lo establece el Reglamento Interno de Trabajo.

2.8.- El señor Edwin Eliécer funge como presidente de la junta directiva de Sintradrummond seccional Codazzi, pero tal calidad no lo habilita para dejar de prestar el servicio para el cual fue contratado.

2.9.- El Departamento de recursos humanos de Drummond Ltd por intermedio del señor Antonio Blanquicet, con fecha 25 de noviembre de 2019 le hizo llegar al señor Figueroa Jairo una solicitud de “Justificación de ausencias”, requiriéndolo para aportar los soportes y justificaciones, solicitud que fue reiterada el 5 de diciembre de 2019, sin recibir respuestas.

2.10.- El 17 de diciembre de 2019 Departamento de Recursos Humanos por intermedio de Víctor Alfonso Dávila Martínez procedió a enviar al mismo Departamento, la información sobre el ausentismo de Edwin Eliécer Figueroa Jairo, solicitando la apertura del proceso disciplinario pertinente.

2.11.- El 17 de diciembre de 2019 se le comunicó a Edwin Eliécer, la apertura formal al proceso disciplinario, señalando como fecha para rendir los descargos, el 9 de enero e 2020 a las 9 am en la oficina de Recursos humanos, información que también le fue comunicada a Sintradrummond.

2.12.- El trabajador se presentó a la citación de descargos aportando una constancia de incapacidad, por lo que la diligencia se reprogramo para el día 11 de enero de 2020 a las 10 am, a la cual no asistió el citado.

2.13.- El 22 de enero, Edwin Eliécer Figueroa Jairo aportó documento con el logotipo UT Ortopédica Clínica Buenos Aires, fechado 13 de enero de 2020, en la que se indica “Incapacidad a partir de los días 10 a 13 de enero de 2020...”, el cual fue expedido por una entidad particular, no es avalado por EPS, y es retroactivo.

2.14.- Edwin Eliécer Figueroa Jairo no tiene ningún tipo de restricciones, limitaciones o recomendaciones vigente.

2.15.- Que verificado por el Departamento de Recurso Humanos de Drummond la ausencia reiterad de Edwin Eliécer Figueroa Jairo de su sitio de trabajo, incumpliendo la prestación del servicio personal procedió el 20 de enero de 2020 a enviarle correspondencia suscrita por el Director de Recurso Humanos, denominada “Pronunciamiento mediante

acto nominativo y congruente”, en el que se le comunica la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato con justa causa.

2.16.- En la comunicación enviada a Edwin Eliécer Figueroa se indica que “Para la empresa es claro que los hechos aquí expuestos son graves y contundentes y originar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo CON JUSTA CAUSA que se notifica el día de hoy, sin embargo, al tener usted actualmente la calidad de Directivo Sindical, esta decisión quedará en suspenso hasta tanto no se cuente con la autorización de despido por parte del Juez Laboral...”

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, admitió la demanda por auto del 24 de junio de 2020, disponiendo notificar y correr traslado a Drummond Ltd y a Sintradrummond Seccional Codazzi, la que guardó silencio.

3.1.- El 14 de diciembre de 2020 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, en la que, Edwin Eliécer Figueroa Joiro a través de apoderado judicial, dio contestación a la demanda, oponiéndose a todas las pretensiones y proponiendo como excepciones de fondo: i) prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, y ii) falta de los presupuestos sustanciales de la acción de levantamiento de fuero sindical.

Al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 23 de marzo de 2021, se reanudó la audiencia prevista en el art. 114 del CPTSS, en la que se evacuaron las pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandante, y se fijó fecha para escuchar los testigos de la parte demandada.

3.3.- El 6 de abril de 2021, se dio continuidad a la audiencia del art. 114 del CPTSS en la que se recibieron los testimonios de Jorge Luis Gonzalez Díaz, Milton Polo Gómez y Albert Rumbo Manjarrez, se declaró cerrada la etapa probatoria, y se escucharon los alegatos de conclusión.

3.4.- El 13 de abril de 2021, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Autorizar a Drummond Ltd a dar por terminado el contrato de trabajo al Sr. Edwin Figueroa Joiro, por las razones expuestas.

Segundo. Declarar no probadas las excepciones propuestas por el demandado.

Tercero. Sin costas en esta instancia.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado con fuero sindical las establecidas en el art. 410 CST. Así mismo, apuntaló que la acción de fuero sindical la tiene el empleador cuando quiera despedir, desmejorar o cambiar las condiciones de trabajo de un empleado con garantía foral, y que, cuando se trate de la solicitud de despido, debe invocarse una justa causa y probarse dentro del proceso.

Señaló que en el presente asunto no existe controversia en relación a la calidad de aforado del trabajador, en razón a que ostenta la calidad de presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores Drummond Ltd. - subdirectiva Codazzi, y que la empresa fundamenta la solicitud de despido en que el empleado incumplió su obligación de prestar los servicios para los cuales fue contratado, entre los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre de 2019.

A este respecto expuso que, se encuentra acreditado el ausentismo del trabajador durante los meses de julio, agosto, septiembre, y noviembre de 2019, sumando un total de 34 días de ausencia injustificada, 4 días

de incapacidad, 9 de permiso sindical, 30 de suspensión, 11 de permiso no remunerado, y 5 de ausencia por citas médicas; y que aunque el demandante arrió con la contestación de la demanda, certificados médicos para justificar su ausencia, los mismos carecen de la correspondiente constancia de recibo que revele haber sido radicados en la empresa en su oportunidad, de lo que se extrae que no fueron puestos en conocimiento del empleador.

Aunado a ello, sentenció que los certificados de incapacidad aportados carecen de validez pues no fueron emitidos ni validados por la EPS a la que se encuentra afiliado.

Puntualizó que la empresa Drummond adelantó el procedimiento convencional para que el trabajador justificará sus ausencias laborales, citándolo a rendir descargos, no obstante, el trabajador no justificó su ausencia e hizo caso omiso a los requerimientos de la empresa, por lo que el 20 de enero de 2020, como resultado del proceso disciplinario adelantado, decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, dejándolo en suspenso en razón a la protección foral que detenta el investigado hasta que el Juez laboral autorice su despido.

Después de analizado el caudal probatorio, concluyo la Juzgadora que el trabajador incurrió en una falta grave, pues la obligación principal de todo empleado es prestar el servicio para el que fue contratado, por lo que la actuación de Edwin Figueroa constituye justa causa para fulminar el contrato de trabajo, por lo que en consecuencia autorizó a Drummond Ltd a dar por terminada la relación laboral.

Respecto a las excepciones de mérito propuestas por la pasiva, consideró que al verificarse la ocurrencia de la causa que pregona el empleador y su legalidad se declarara no probada la excepción de mérito de falta de presupuestos sustanciales de la acción de levantamiento de fuero sindical; que en cuanto a la prescripción se declara no probada toda vez que la acción de fuero sindical se interpuso por la empresa dentro del término de los 2 meses contados a partir de la terminación del proceso reglamentario que se adelantó.

4.1.- Inconforme con la decisión, la parte demandada interpuso recurso de apelación exponiendo como puntos objeto de controversia que:

a) no se acreditó la justa causa esgrimida por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo; puesto que en el fallo disciplinario proferido por la empresa se echa de menos una sustentación para adoptar la medida disciplinaria más extrema, dado que la empresa solo hace una simple alusión a la presunta gravedad de la conducta, así al no estar revestida la falta de esta gravedad, puede dar origen a cualquier otro tipo de sanción disciplinaria, pero nunca la terminación del contrato.

Que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa establece en el art. 79 las causales que constituyen faltas graves, la que no trato el Juzgado, ni el operador disciplinario, así mismo, la empresa en su acto administrativo de despido nunca estructuro la justa causa, por lo que ante estas falencias le corresponde al juzgador aplicar el art. 408 CST, esto es “negar el permiso”.

b) Que el proceso disciplinario realizado no cumplió con el principio de legalidad, alega que el aludido procedimiento es regulado por la Convención colectiva de trabajo en su art. 6, en el que se establece que la empresa comunicará la presunta falta en un término no mayor a 3 días hábiles de oficina para que se presente a rendir descargos.

Que las inasistencias presuntamente injustificadas ocurrieron hasta el mes de noviembre de 2019, por lo que es fácil concluir que el término convencional se excedió, pues al 17 de diciembre fecha en que se le comunicó la apertura del proceso disciplinario, transcurrió más de 1 mes calendario.

Que, revisando el plazo máximo que tenía el trabajador para dar explicación sobre las ausencias en que habría incurrido, que fue el jueves 12 de noviembre de 2019, se observa que la comunicación de la apertura de investigación disciplinaria tuvo como fecha el martes 17 de diciembre, transcurriendo 4 días hábiles cuando se le comunicó por escrito la presunta falta, excediéndose en 1 día al término establecido en la convención colectiva.

Arguye que, si se diera credibilidad a la versión del Representante Legal de la empresa, que en el interrogatorio respondió que los días hábiles son de lunes a viernes y como el día escogido de afán por la empresa para los descargos fue un sábado 11 de enero de 2020, de ahí se llega a la conclusión de que la empresa actuó en contravención del inciso 3 del numeral 1 del art. 6 de la Convención colectiva.

Indica que, se habría violado por parte de la empresa el procedimiento disciplinario pactado en la convención, frente al cual el mismo numeral 6 convencional regula la consecuencia, es decir que, “no producirá efecto alguno la sanción que se expida pretermitiendo el anterior procedimiento”

c) Que la acción de levantamiento del fuero sindical se impetro por fuera de los términos adjetivos establecidos para su caducidad o prescripción, puesto que, las ausencias sucedieron entre los meses de julio y noviembre de 2019, y la fecha en que se instauró la acción de levantamiento de fuero fue el día 11 de marzo de 2020, lo que conduce a que han transcurrido 4 meses por lo que el término de caducidad ya aconteció.

Y respecto al término máximo con que contaba para explicar las ausencias en que habría incurrido, que fue el 12 de diciembre de 2019, frente a la fecha de presentación de la demanda 11 de marzo de 2020, han transcurrido 3 meses, cumpliéndose el término de la caducidad o prescripción, por lo que se debe dar aplicación al art. 408 del CST.

Finalmente solicita revocar la sentencia y condenar en costas a la parte demandante.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 3 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para

obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de autorizar a la empresa Drummond Ltd para dar por terminado el contrato de trabajo sostenido con Edwin Eliécer Figueroa Joiro, o si en el presente asunto debe negarse lo pretendido por encontrarse probado el exceptivo de prescripción, no haberse acreditado la justa causa alegada y tramitarse un proceso disciplinario desconociendo las normas legales y convencionales aplicables.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre el señor Edwin Eliécer Figueroa Joiro y Drummond Ltd existe contrato de trabajo a término indefinido que inició el 21 de diciembre de 2007, ocupando el demandado el cargo de Operador de buldozer.
- El Edwin Eliécer Figueroa Joiro funge como presidente de la organización sindical Sintradrummond – Subdirectiva Codazzi.
- Mediante comunicación fechada 17 de diciembre de 2019, el demandado Edwin Eliécer Figueroa Joiro fue citado por la demandante Drummond Ltd para rendir descargos el día 9 de enero de 2020. Los hechos que le fueron endilgados consistieron en la ausencia injustificada a su puesto de trabajo durante los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre de 2019 y la omisión en

responder las correspondencias del 25 de noviembre y 5 de diciembre de 2019, en las que se le solicitó explicar su inasistencia.

- Mediante decisión del 20 de enero de 2021, la accionante Drummond Ltd decidió dar por terminado el contrato de trabajo alegando justa causa, señalando que esa decisión quedaría en suspenso hasta tanto se obtuviera la autorización ante el Juez Laboral.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“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 de trabajo”

Esta garantía foral se encuentra además contenida en el artículo 39 de la Carta Política y permite que los trabajadores particulares o los servidores del Estado amparados por ella, puedan ejercer su función sindical frente al empleador, al Estado y los mismos trabajadores, en forma independiente, permanente, sin que se vean truncadas o impedidas esas aspiraciones por el actuar del empleador, ya sea con el cambio de sitio de trabajo o el despido.

Todo ello busca, en última instancia, hacer efectivo y desarrollar el derecho de asociación sindical, en cuanto la permanencia y estabilidad de la organización sindical, por lo que constituye una acción legítima. No obstante, es preciso advertir que tal garantía no es absoluta, toda vez que, si se configura alguna de las causales previstas en el artículo 410 del C. S. T. y la misma es comprobada ante el juez del trabajo, éste debe autorizar la terminación de la relación laboral.

Se tiene de lo expuesto, que el llamado fuero sindical faculta al trabajador amparado para ejercer la acción de reintegro a sus labores, en las mismas condiciones que poseía al momento del despido, traslado o desmejora; y al patrono lo obliga a ejercer la acción judicial de permiso

para acometer modificaciones en las condiciones de trabajo pactadas o el despido del trabajador aforado.

Conforme al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el empleador que mediante demanda pretenda obtener el permiso para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

8.1. En esta clase de trámites, es necesario establecer primigeniamente, si el trabajador respecto de quien se formula la acción se encuentra o no amparado por la garantía de fuero sindical, circunstancia en la que no existe controversia alguna, pues de una parte la demandante lo afirma en el libelo inicial, y así lo confiesa el demandado en su contestación de la demanda, de ahí que se tenga por probado que Edwin Eliécer Figueroa Joiro gozaba de fuero sindical en su calidad de Presidente de la organización sindical Sintradrummond - Subdirectiva, cumpliendo así el requisito establecido en el literal c) del artículo 406 del C. S. T., lo que hacía necesario solicitar autorización para dar por terminado el contrato de trabajo.

8.2.- Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, se advierte que el vocero del demandado alega que la demandante no acreditó la justa causa exigida para dar por terminado el contrato de trabajo. A este respecto, se avizora en el plenario que la empresa Drummond Ltd fundamentó su solicitud de autorización en el incumplimiento del trabajador a su obligación de prestar los servicios para los cuales fue contratado por la empresa, específicamente durante los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre de 2019.

Del examen de las documentales aportadas por la empleadora se avizora que el actor se ausentó en repetidas oportunidades de su puesto de trabajo, durante los meses ya referidos, las que se detallan a continuación:

Mes	Días de ausencia injustificada	Incapacidad médica / citas médicas	Permiso sindical	Suspensión	Permiso no remunerado
-----	--------------------------------	------------------------------------	------------------	------------	-----------------------

Julio	2, 3, 4, 5, 8, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 = 15 días	12, 13, 14, 15 = 4 días	6, 7 = 2 días		
Agosto	2, 3, 4, 5, 6 = 5 días			Del 7 al 31 = 25 días	
Septiembre	6, 7, 8, 9, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 28, 29, 30 = 13 días		27 = 1 día	Del 1 a 5= 5 días	13, 14, 15, 16 = 4 días
Noviembre	19 = 1 día	Citas médicas: 5, 6, 7, 10 y 11= 5 días	8, 9, 18, 20, 21, 29 = 6 días		15, 16, 17, 26, 27, 28, 30 = 7 días
<b>TOTAL</b>	34 días	4 días de incapacidad y 5 días de citas médicas	9 días	30 días	11 días

Ahora bien, se encuentra acreditado que, mediante comunicaciones del 25 de noviembre y 5 de diciembre, la empresa le solicitó al trabajador en 2 oportunidades que explicará los motivos de sus ausencias, sin que éste haya emitido pronunciamiento alguno.

Duele al recurrente que la sentenciadora no hiciera referencia al art. 78 del Reglamento Interno de Trabajo que establece las faltas graves, en la que se lee:

“Constituyen faltas graves:

- a. Cualquier incumplimiento de la jornada de trabajo, a su inicio o terminación, sin excusa suficiente aún por la primera vez.
- b. La violación grave por parte del Empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la ley, el Contrato o este Reglamento de acuerdo a sus artículos, 70, 71, 72,73 y 74.”

A este respecto, valga aclarar que si bien la Juez de instancia omitió indicar exactamente este artículo, ello no implica desconocer que la demandante planteó como justa causa el incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, así mismo, el análisis del caudal probatorio realizado, giró en torno a establecer si el demandado había incurrido en una falta grave, específicamente en torno al incumplimiento de sus obligaciones contractuales, señalando las establecidas en el art. 73 del RIT, norma concordante con la transliterada norma.

Así las cosas, no hay duda de que la conducta del demandante aparece catalogada en el reglamento interno de trabajo como una falta grave, de las que justifican el despido, de ahí que, el reparo del actor no tiene vocación de prosperidad, puesto que tal como acertadamente lo expuso la Juez de instancia, se encontró acreditado el incumplimiento reiterado del actor en el desempeño de sus funciones, véase que las inasistencias injustificadas durante los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre de 2019 superaron los 34 días, y pese a que la empresa le solicitó al señor Figueroa Jairo explicación de tal conducta, este prefirió guardar silencio, por tanto, contrario a lo alegado por el apelante, en el presente caso se encuentra plenamente acreditada la justa causa, que da lugar a la terminación del contrato de trabajo, como quiera que su calidad de aforado no incluye la prerrogativa de ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo.

8.3.- En cuanto a la legalidad del proceso disciplinario, tal como lo señala el recurrente, este se encuentra regulado por el art. 6 de la Convención colectiva, el que establece:

“Cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1.- **Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina**, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

(...)

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que **dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo**, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las seccionales.

(...)

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

(...)

Parágrafo: **se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la Ley.** (Resaltado propio)

De conformidad con las documentales el plazo máximo con que contaba el trabajador para dar explicación sobre las ausencias en que incurrió, fenecía el jueves 12 de diciembre de 2019, y la comunicación enviada por la empresa informando de la apertura de la investigación disciplinaria tuvo como fecha martes 17 de diciembre del mismo año, por tanto, contrario a lo alegado por el recurrente se avizora que la comunicación fue enviada en el término convencional pactado, es decir, transcurrieron 3 días hábiles así: viernes 13 de diciembre, lunes 16 y martes 17, advirtiendo que la norma convencional señaló claramente que se entiende por días hábiles: “los días entre lunes y viernes”.

En relación a la realización de los descargos el mismo artículo en el numeral 1 inciso 3 señala que los “descargos se realizarán en horas hábiles de trabajo”, y como no hay duda de que en efecto el día sábado 11 de enero de 2020 el actor tenía turno de trabajo, no hay lugar a señalar transgresión alguna por su realización un sábado, máxime que fue citado con suficiente antelación para realizar la aludida diligencia.

Es menester aclarar que el artículo 6 convencional hace referencia a dos conceptos disimiles en relación a los términos en los que surtirá el procedimiento establecido, de una parte, se encuentran los días hábiles de oficina y de otra las horas hábiles de trabajo, frente a los primeros no hay duda que corresponden a los días de lunes a viernes en los cuales funcionan las actividades de oficina de la empleadora, y que fueron pactados en relación al término máximo para enviar una citación. No obstante, las horas hábiles de trabajo en las que se realizaran los descargos, corresponden a los días en que se encuentre laborando el trabajador, que puede ser sábado y domingo, teniendo en cuenta que por la labor que realiza tiene turnos de trabajo que incluyen fines de semana, por tanto, no es admisible equiparar los 2 conceptos, ni señalar vulneración alguna por no coincidir los días de oficina con los días hábiles de trabajo, pues la norma no lo exige, considerando la naturaleza

de la labor que se realiza y que permite la conformación de turnos para su desarrollo.

Así las cosas, no le asiste razón a la recurrente al señalar que se transgredió el procedimiento establecido en la convención colectiva para la terminación del contrato de trabajo, de ahí que al no advertirse la ilegalidad deprecada no hay lugar a revocar la sentencia de instancia.

8.4.- En cuanto al fenómeno de la prescripción, el art. 118-A del Código Procesal Laboral establece 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.

(...)

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.

Oteadas las documentales, se constata que el procedimiento disciplinario adelantado por Drummond Ltd contra el trabajador aforado Edwin Eliécer Figueroa Jairo culminó el 20 de enero de 2020, fecha en la cual la empresa emitió la decisión disciplinaria, y como la demanda fue radicada el 11 de marzo de 2020, de ello deviene que la misma fue instaurada dentro del término legal.

Puestas así las cosas, no le asiste razón al recurrente al alegar la configuración del término prescriptivo, puesto que como ya se dijo, la normativa prevé que la demanda se instaure bien sea desde la fecha de conocimiento de los hechos o desde la finalización del procedimiento disciplinario, siendo este el supuesto del presente asunto, por lo que el reparo planteado a este respecto no está llamado a prosperar.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia apelada, de conformidad con los argumentos esbozados. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte

demandada, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

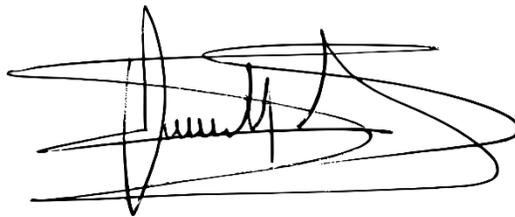
### DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar -Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado