



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 200013105 **004 2016 00530 01**
DEMANDANTE: JOSÉ LUIS SUAREZ MÁRQUEZ Y OTRO.
DEMANDADO: DELTEC SA Y OTRO.

Valledupar., nueve (9) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Estudia la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y Sindicato Red De Empleados De La Energía Y Los Servicios Públicos Domiciliarios – “REDES”, contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 15 de diciembre de 2020.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se ordene a Deltec SA y a la Electrificadora del Caribe SA ESP, a reintegrarlo al cargo que desempeñaba a la fecha en que fue despedido o a uno de igual o superior categoría. En consecuencia, se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde el 31 de marzo de 2016 hasta la fecha en que se efectuó el reintegro, así como al pago de la indemnización integral por daños y perjuicios ocasionados, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que es miembro de la Organización Sindical Red De Empleados De La Energía y Los Servicios Públicos Domiciliarios "REDES", y que el 29 de febrero de 2016 lo designaron como miembro de la Comisión de Reclamos.

Contó que el 29 de febrero de 2016, mediante las guías de correo n.º 016005716694 y n.º 016005716704 de la empresa de correspondencia “ENVÍA”, comunicaron a las sociedades DELTEC S.A. y a la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., el nombramiento del señor JOSÉ LUIS SUÁREZ MÁRQUEZ, como miembro de la Comisión de Reclamos del Sindicato “REDES”.

Relató que, desde su afiliación a la organización sindical en julio de 2015, fue trasladado continuamente entre distintas áreas operativas, desmejorándole las condiciones laborales no sólo por el cambio permanente de funciones, sino por la asignación de equipos y elementos de trabajo en condiciones inadecuadas, además que fue objeto de continuos malos tratos por parte del ingeniero Oswaldo Jiménez, adscrito a DELTEC, quien incluso llegó a levantarle la mano delante de su grupo de trabajo, por lo que el 23 de octubre de 2015 lo denunció ante el Ministerio del Trabajo en Valledupar.

Refirió que el ingeniero Daniel Mejía adscrito a DELTEC le dijo que no podía permitir la existencia del sindicato, por lo tanto, el que se afiliara recibiría malos tratos. El 23 de marzo de 2016, DELTEC S.A., informó a todos sus trabajadores en la sede de Valledupar, la terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada, a partir del 31 de marzo de 2016, por finalización y liquidación del contrato N.º 41130000547 que había suscrito con ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.

Manifestó que DELTEC S.A., dio por terminado el contrato de trabajo sin haber solicitado y obtenido autorización por parte de un Juez Laboral en proceso de levantamiento de fuero sindical.

Finalmente expuso que laboraba desde 2014, en favor de la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. a través de la intermediación de varias empresas, entre ellas la más reciente, DELTEC S.A. y precisamente, le fue terminado su contrato de trabajo, justo cuando estaban organizándose para fundar la Subdirectiva Seccional Valledupar del Sindicato “REDES” y a pesar del fuero sindical que gozaba, máxime que

las causas que dieron origen al contrato continúan vigente para desarrollar el objeto social de Electricaribe SA ESP.

Al dar respuesta a la demanda, **Deltec SA** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que el 16 de agosto de 2014 suscribió con el actor un contrato de trabajo por obra o labor para la ejecución del contrato comercial N° 4113000547 previamente suscrito con ELECTRICARIBE SA ESP, el cual terminó el 31 de marzo de 2016, por haberse finalizado el mentado contrato comercial. En defensa de sus intereses, propuso las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido, buena fe e inexistencia de la obligación.

Por su parte la **Electrificadora del Caribe SA ESP**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, solo aceptó haber suscrito con Deltec SA el contrato mercantil n°4113000547, que indicó el 1° de febrero de 2015 y terminó el 31 de marzo de 2016. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, indebida interrupción del término de prescripción, caducidad, prescripción de la acción, inexistencia de las obligaciones, improcedencia de la responsabilidad solidaria en proceso de fuero sindical, buena fe y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 15 de diciembre de 2020, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas DELTEC S.A. y ELECTIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., de todas las pretensiones de la demanda presentada en su contra por los demandantes JOSÉ LUIS SUÁREZ MÁRQUEZ y SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGIA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS -REDES, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: ABSOLVER a la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA. S.A., como llamada en garantía, de sumas de dinero, que debiera pagar a ELECTICARIBE S.A. E.S.P., ya que no

existen condenas para dicha demandada en el proceso, por las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO: DECLARAR probada la excepción de fondo de Prescripción, opuestas por las demandadas DELTEC S.A. y ELECTICARIBE S.A. E.S.P., en contra de las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de fondo de Inexistencia de la obligación, opuesta por la demandada DELTEC S.A., en contra de las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.

QUINTO: DECLARAR probada la excepción de fondo de Falta de legitimación en la causa por pasiva, opuesta por la demandada ELECTICARIBE S.A. E.S.P., en contra de las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEXTO: ABSTENERSE de realizar pronunciamiento, sobre las restantes excepciones de fondo opuestas por las demandadas y la llamada en garantía en este proceso, por las razones expuestas en la parte motiva.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas a los demandantes JOSÉ LUIS SUÁREZ MÁRQUEZ y SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGIA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS -REDES, y se fija como agencias en derecho la suma de \$ 828.166, a favor de las demandadas DELTEC S.A. y ELECTICARIBE S.A. E.S.P”.

Como sustento de su decisión, señaló que al haber suscrito José Luis Suarez Márquez y la sociedad Deltec SA, un contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, como consta con el contrato de trabajo aportado con la contestación, en armonía con el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, para el finiquito no se requería previa calificación judicial, lo que hace improcedente el reintegro pretendido por el actor.

Asimismo, declaró probada la excepción de falta de legitimación propuesta por Electricaribe SA ESP, al encontrar que no fue empleadora del demandante. Por último, declaró la prescripción, al aducir que a pesar de que la demanda fue presentada dentro de los dos meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, ese acto no interrumpió el fenómeno prescriptivo, por no haberse notificado a la demandada en el año siguiente a la expedición del auto admisorio de la demanda.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, el demandante, interpuso recurso de apelación con el suplica su revocatoria, para ello, argumentó que si bien el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que para terminar un contrato por la realización de la obra contratada no se requiere calificación judicial, lo cierto es que el demandante goza de la garantía de fuero sindical conforme lo dispone el artículo 405 del mismo estatuto, toda vez que fue designado por la organización sindical como miembro de la comisión de reclamos y esa designación fue comunicada a su empleador, por lo que nada tiene que ver el tipo de contrato suscrito. También hubo acoso laboral, máxime que Electricaribe SA ESP permitió a otros trabajadores seguir prestándole los servicios a través de otras contratistas, pero a él no, para evitar fundar la subdirectiva del sindicato.

Refiere que en materia laboral no aplica lo reglado por el artículo 94 del Código General del proceso, por lo que la excepción de prescripción debe declararse no probada.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, por lo que corresponde dilucidar si: **1.** Si Deltec SA debía o no solicitar permiso al Juez Laboral - acción de levantamiento del fuero sindical- de manera previa a la terminación del contrato de trabajo suscrito. En caso positivo, si hay lugar al reintegro del trabajador al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría con el pago de las acreencias solicitadas. Igualmente, **2.** se analizará la prosperidad de la excepción de prescripción propuesta por la demandada.

1. Del fuero sindical.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”*

Además, la misma Corporación en sentencia T-096 de 2010 reiterada en T-303 de 2018, estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, en los eventos de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora, con excepción de aquellas excepciones determinadas en la ley.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera, es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda, es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda

independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente esta garantía, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias STL10462-2018 y STL 11552-2019).

El artículo 406 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 12 de la ley 584 del 2000, establece que:

“Están amparados por el fuero sindical: D). Dos (2) de ellos miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa mas de una (1) comisión estatutaria de reclamos”.

Y en el párrafo 2º de ese mismo artículo dispone que: *“Para todos los efectos legales y procesales la calidad de 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”.*

Frente a este respecto, la H. Corte Constitucional en Sentencias como la T-303 de 2018, tiene sentado que los efectos del fuero sindical solo le son oponibles al empleador a partir de la notificación de la respectiva designación, en palabras del alto Tribunal:

*“Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., **permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que***

este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, **el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a este último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse. (En negrilla por fuera del texto original).**

En el caso bajo análisis, para acreditar la condición de aforado el actor aporta el acta n°64 de la reunión ordinaria de la junta directiva del Sindicato Red de Empleador de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios “REDES”, del 29 de febrero de 2016, en donde consta la designación de José Luis Suarez Márquez, como miembro de la comisión de reclamos para la empresa Deltec S.A.

No obstante lo anterior, no se evidencia que esa designación le fuere notificada a la demandada, pues, si bien a folio 68 aparece el oficio del 29 de febrero de 2015, suscrito por el presidente de la organización sindical y dirigido a Deltec SA, mediante el cual le comunica: “Respetuosamente ponemos en su conocimiento que el día 29 de febrero de 2016, durante la Reunión Ordinaria de la Junta Directiva del SINDICATO-RED—DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS “REDES”, en concordancia con la norma estatutaria de la organización sindical, se nombró como MIEMBRO DE LA COMISIÓN ESTATUTARIA DE RECLAMOS para la empresa DELTEC S.A., al afiliado a

nuestra organización sindical, señor JOSÉ LUIS SUÁREZ MÁRQUEZ identificado con la CC No. 1.065.605.583, quien presta sus servicios exclusivamente para la Empresa ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. a través de la empresa DELTEC S.A; no obra prueba que acredite que dicha comunicación fue recibida por la encartada, toda vez que la guía n°016005716694 de la empresa de correspondencia “ENVIA” admitida el 4 de marzo de 2016, no da cuenta o certeza de lo enviado a través de esa guía y mucho menos si el destinatario “DELTEC SA”, lo recibió.

Ante ese panorama, al no haberse acreditado que el demandante o la organización sindical, le comunicó a Deltec S.A, su designación como miembro de la comisión de reclamos, mal se haría en concluir que José Luis Suarez Márquez, para la fecha en que terminó su contrato de trabajo (31 de marzo de 2016) ostentaba la calidad de trabajador aforado, como lo dispone el parágrafo 2º del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se concluye que su empleadora no estaba en la obligación de solicitar permiso para terminar dicho contrato.

Con todo, en armonía con el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 9º del Decreto 204 de 1957¹, dada la naturaleza del contrato de trabajo (*duración de la obra contratada*)² que existió entre el trabajador y la demanda, el empleador no estaba en la obligación de solicitar previa calificación judicial para proceder a terminar dicho contrato, sin que en el presente caso se advierta una persecución laboral. De tal modo, que no es procedente las pretensiones de la demanda.

2. De la Prescripción.

¹ **La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de las causas en ningún caso**” (negrilla por fuera del texto original).

² **“De acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes de mutuo acuerdo disponen que el presente contrato se celebra bajo la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor contratada, por lo que la duración del mismo corresponderá al tiempo estrictamente necesario para la realización de dicha obra. Las partes reconocen y aceptan que, para todos los efectos laborales, la contratada con el trabajador es **la de realizar todas las actividades, gestiones, trabajos y labores requeridas en ejecución del contrato N°41130000547 de fecha 01-02-2014, suscrito entre el empleador y la empresa Electrificadora del Caribe**”.**

Las anteriores razones serían suficientes para no revocar la decisión de instancia, sin embargo, en gracia de discusión en que se aceptara la existencia de un fuero sindical, la conclusión sería la confirmación de la decisión por el fenómeno prescriptivo, como se explica a continuación.

El procedimiento especial que nos atañe, lo encontramos regulado en el artículo 118 del Código Procesal del trabajo y la Seguridad Social, al disponer:

“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Asimismo, el fuero sindical está sometido a un término especial de prescripción, previsto en el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 incorporado al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el precepto 118A, así:

“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.”

Por su parte, el artículo 94 del Código General del Proceso, señala que el término de prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda, cuando la misma es notificada dentro del año siguiente a la notificación por estados, al demandante, del auto admisorio de la demanda:

“Artículo 94. Interrupción de la prescripción, inoperancia de la caducidad y constitución en mora La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento

ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.”

Contrario a lo expuesto por el promotor del juicio en el recurso de apelación, la citada norma adjetiva, es aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así lo tiene decantado la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2532-2018, cuando dijo:

“Esta Sala de Casación ha sostenido que el artículo 90 del CPC es aplicable por analogía al proceso laboral, situación que, de entrada, descarta el yerro jurídico endilgado por la censura al Tribunal. Así, en sentencia CSJ SL, 30 jul. 1982, rad. 8080, reiterada en CSJ SL, 29 sep. 1983, rad. 8932, esta Sala señaló lo siguiente:

...] No existe, como se ve, una disposición especial en la legislación del trabajo aplicable a la interrupción judicial de la prescripción, motivo por el cual, conforma al artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, debe darse aplicación analógica, y así lo ha dicho la Corte reiteradamente, al artículo 90 del Código de Procedimiento Civil que considera, una vez admitida la demanda, interrumpida la prescripción desde la fecha en que se presenta ésta...”

En armonía con lo anterior, es claro que el ordenamiento procesal laboral no regula la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda, vacío normativo que habilita la aplicación del artículo 94 del Código General del Proceso.

También es indiscutible que la disposición analizada no tiene una aplicación objetiva, pues la misma supone la falta de diligencia del demandante en el cumplimiento de la carga procesal de notificación, por lo tanto, si el demandado, en este caso empleador, ha propiciado o generado la mora en la notificación o si la misma es resultado de la inactividad judicial, debe entenderse interrumpida la prescripción con la presentación de la demanda.

En esta dirección se pronunció la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en sentencia de T005 de 2021, en la que se dijo: “La

jurisprudencia de este Tribunal como de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el transcurso de dicho término (artículo 94 del Código General del Proceso) no puede ser evaluado de manera objetiva, sino que se debe analizar si ello se debe a la negligencia del demandante o, por el contrario, su vencimiento se atribuye al juzgado encargado o al mismo demandado. De ocurrir esto último, no se puede declarar la correspondiente prescripción y, en caso de que se haga, el operador judicial estaría incurriendo en un defecto que conllevaría la vulneración del debido proceso del demandante”.

En sentido similar se ha pronunciado la Sala Laboral de la misma Corporación en sentencia SL4141 de 2022, en el caso específico del **fuero sindical**, señaló:

*“Así las cosas, es claro que el fallador de segundo grado erró al analizar el caso particular sometido a su consideración y **aplicó de manera objetiva el referido artículo 94 declarando probada la excepción previa de prescripción, sin analizar como era su deber, las razones que no permitieron que el acto de notificación se surtiera en el plazo del año a partir de la comunicación de la admisión de la demanda; y es que es deber del juez realizar tal análisis a fin de prevenir conductas reprochables por las partes en contienda, como el no comparecer al proceso a pesar de recibir las comunicaciones y conocer de la fecha de la diligencia, por el contrario, lo hicieron cuando la segunda fecha estaba por fuera del tan mentado término de un año, sin mencionar la tardanza en tramitar un proceso especial cuyo término es muy corto y en primera instancia duró más de cuatro años para proferir la sentencia de primer grado y el Tribunal se tomó más de un año en desatar la apelación interpuesta contra el auto que declaró probada la excepción previa de prescripción”.***

En el *sub examine*, está demostrado que el contrato de trabajo que unió a José Luis Suarez Márquez con la sociedad demandada terminó el 31 de marzo de 2016, como consta en la comunicación de 23 de marzo de 2016, suscrita por el director de proyecto de Deltec S.A (fº. 71 de la demanda) y la demanda fue presentada dentro de los dos meses siguientes a esa data, esto es, el 31 de mayo de 2016 (fº. 74).

Sin embargo, pese a haberse publicitado el auto admisorio de la demanda en estado nº73 del 2 de junio de 2016 (fº.76), la demandada Electricaribe SA ESP, fue notificada personalmente el 29 de septiembre de

2017 (fº. 101) y Deltec S.A a través de curador *ad litem* el 22 de octubre de 2019 (fº. 164), es decir, que las demandadas fueron notificadas luego del año siguiente a la expedición del auto admisorio de la demanda, por lo que conforme al artículo 94 del Código General del Proceso, el fenómeno de la prescripción solo se vio interrumpido con el acto de notificación de la demandada, que lo fue el 22 de octubre de 2019, superándose con creces los 2 meses con los que contaba el promotor para iniciar la acción que emana del fuero sindical.

Conviene precisar que, la mora en la notificación personal no obedeció a un hecho del juzgado ni de los demandados, pues a pesar de que las citaciones se enviaron a través de correo certificado el 26 y 29 de julio de 2016 (fº. 85 y 93), los avisos para lograr la notificación personal solo se efectuaron el 14 de julio de 2017 (fº.95), cuando había transcurrido mas de 1 año de la admisión de la demanda (31 de mayo de 2016).

Bajo ese horizonte, se confirma en su integridad la sentencia acusada y al no haber prosperado el recurso de apelación, se condena en costas al demandante.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL – FAMILIA - LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el el 15 de diciembre de 2020, de conformidad a las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR al demandante a pagar las costas de esta instancia. Fijese por concepto de agencias en derecho la suma de \$300.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

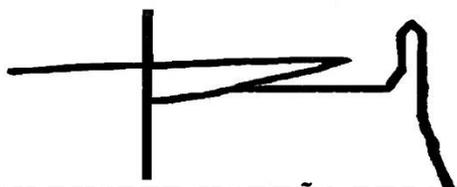
TERCERO: Una vez notificada esta sentencia, por secretaría devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



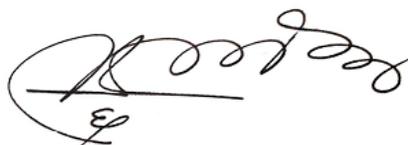
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado