



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso:	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - ACCION DE REINTEGRO -
Demandante	CHAYAN ENRIQUE CHARA
Demandado	EFICACIA S.A.
Radicación	76001310500420210055701
Asunto	Apelación de Sentencia
Tema	Acción de Reintegro
Sub Temas	<p>El recurso de apelación impetrado por la parte demandada debe ser inadmitido, pues en materia laboral como lo regulan los artículos 15, literal b) numeral 1; 65 y 66 del CPTSS, para que se pueda conceder por el juez de primer nivel el recurso de apelación, luego admitirlo y decidirlo por el superior, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) capacidad para interponer el recurso, b) interés para recurrir; c) oportunidad, d) procedencia; e) sustentación y f) observancia de ciertas cargas procesales.</p> <p>En lo que respecta a la prescripción el artículo 118A del CPTSS., adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, establece la prescripción para las acciones que emanan del fuero sindical, prescriben en dos (2) meses. El artículo insta que aquel término de prescripción para el empleador y para el trabajador, se contabiliza en dos (2) meses a partir de la ocurrencia de unas determinadas circunstancias. Así, para el trabajador, contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente.</p>

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver los **Recursos de Apelación** formulados por el **demandante CHAYAN ENRIQUE CHARA** y la **demandada EFICACIA**

S A., contra la **Sentencia sin número**¹ del **27 de abril de 2023**, proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali**.

Cumplido lo anterior, y no habiendo pruebas que practicar y de conformidad con el artículo 117 del CPTSS modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001, **la Sala se abstuvo de dar traslado a las partes para alegar de conclusión.**

Procede la Sala a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 001

Antecedentes

Mediante demanda **ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCION DE REINTEGRO** -, el señor **CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO** llamó a juicio a **EFICACIA S.A.**, pretendiendo las siguientes declaraciones: I) que se declare **ineficaz el despido**; II) ordenar a la demandada el **reintegro** al cargo que venía desempeñando o uno de igual o mejor jerarquía; III) **afiliación al sistema de seguridad social** en riesgos laborales, salud y pensión; IV) que **pague a su favor, los salarios y prestaciones sociales** dejadas de percibir entre la fecha del despido y la fecha en que se efectúe el reintegro, debidamente indexados; y, V) que se condene en costas.

Demanda y Contestación

Esgrimió que, prestó los servicios para la empresa EFICACIA S.A. desde el 24 de octubre de 2017.

Que se afilió al Sindicato de Trabajadores Disponibles y Temporales “SINTRADIT” el 24 de agosto de 2019, siendo elegido como integrante de la Comisión de Reclamos, en donde fue elegido el 5 de octubre de 2019, para integrar la junta directiva de la organización sindical Sindicato

¹ Según se rescata del acta de audiencia que reposa en el archivo No. 23 el cuaderno del juzgado del expediente digital.

de Trabajadores Disponibles y Temporales "SINTRADIT" Seccional Cali, en el cargo de Secretario de Salud, notificando en debida forma a la empresa EFICACIA S.A., el 10 de septiembre de 2020, con lo cual se dio la ratificación del fuero sindical.

Dijo que, fue despedido de la empresa el 5 de agosto de 2021, por una presunta falta cometida, desconociendo con ello, la garantía constitucional del Fuero Sindical.

Que, el 24 de agosto de 2021, la empresa EFICACIA S.A. dio respuesta a la solicitud de la segunda instancia, en la cual, la empresa ratificó su despido.

Afirmó que, el 5 de octubre de 2021, presentó derecho de petición a la empresa en donde le recordaba la condición de aforado que él tenía y en consecuencia solicitó el reintegro, reconocimiento de salarios y prestación sociales y reactivación de la seguridad social.

Que, el 27 de octubre de 2021, la empresa EFICACIA S.A., negó las pretensiones concluyendo que, la misma no reconocía el fuero sindical.

La demandada **EFICACIA S.A.**, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, por intermedio de su apoderada judicial, contestó demanda, pronunciándose respecto de los hechos y oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, presentando como excepciones de fondo las de: Prescripción, Inepta demanda por inexistencia de fuero sindical, inexistencia de la obligación, Buena fe exenta de culpa e incumplimiento y Hecho contrario a la realidad, con carencia de fundamento legal y la de mala fe del demandante.

El Sindicato de trabajadores de Temporales y Disponibles "SINTRADIT", en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, guardó silencio.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali profirió la **Sentencia sin número** del **27 de abril de 2023**, **declarando** probadas la excepción de prescripción propuesta por EFICACIA S.A.; **negando** las pretensiones del demandante a quien **condenó** en costas.

El juez de Primera Instancia, como sustento de su fallo y después de citar la normatividad que regula la materia sostuvo que no existe discusión sobre la existencia del sindicato de Trabajadores Temporales y Disponibles "SINTRADIT", así mismo, de conformidad con la certificación expedida por la Coordinadora del Grupo Archivo Sindical de fecha 22 de febrero de 2023, indica que aparece en el expediente de la Subdirectiva Seccional Cali, los integrantes de la junta directiva, estando el demandante como Secretario de Salud. Así mismo que, la organización sindical mediante comunicación del 4 de septiembre de 2020, a través de su presidente notificó al gerente general de Eficacia S.A., las personas que gozan de fuero sindical dentro de los cuales aparece el demandante, concluyéndose que el mismo gozaba de fuero sindical al momento del despido, pues era miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Cali.

En cuanto a la prescripción, citó el artículo 118 del CPTSS, aduciendo que al actor le dieron por terminado el contrato el 4 de agosto de 2021, además que se le dio inducción corporativa el 24 de julio de 2017, en donde se le puso de presente el reglamento interno de trabajo. Adicional, que el demandante presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la decisión de terminación del vínculo laboral el 9 de agosto de 2021.

Que, el párrafo 4 del artículo 59 del reglamento interno de trabajo establece que, el trabajador podrá dentro de los 3 días calendario siguiente a la sanción impuesta presentar recurso de apelación debidamente sustentado el cual será resuelto por el superior jerárquico de quien interpuso la sanción. Así las cosas, si el vínculo terminó el 4 de agosto de 2021, se tenía hasta el 7 de agosto de 2021 para interponer el recurso de apelación, pero el mismo se interpuso fuera de tiempo, es decir, hasta el 9 de agosto de 2021.

Explicó que, al presentarse el recurso de manera extemporánea, tenía hasta el 4 de octubre ya sea para interponer la demanda o presentar la reclamación, sin embargo, la reclamación la interpuso el 5 de octubre y la demanda solamente hasta el 10 de diciembre de 2021, lo que significa que esta prescrita la acción.

Recursos de Apelación

Inconformes con la decisión recurrieron la parte demandante y la demandada.

Parte Demandante

Sostuvo que, no se le dio validez al testimonio en el que se alegó el desconocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, pues si bien el demandado presentó documento firmado por el demandante, no hay prueba del horario de la capacitación ni de quién lo capacitó.

Que, respecto a la terminación del contrato no se tuvo en cuenta, que en la carta no se indicó el término para la solicitud de la segunda instancia del proceso disciplinario, solamente se nombran los artículos del Reglamento Interno de Trabajo que presuntamente vulneró con su actuación.

Que, en su sentir, no se encontraba despedido, pues solo se ratificó hasta el 24 de agosto de 2021, fecha en la que empezó a correr el término de los 2 meses para interponer la demanda, desconociendo el material probatorio dando por cierta la prescripción, pues al presentar la reclamación el 5 de octubre de 2021 se interrumpió la prescripción y, al contabilizar nuevamente los dos meses, daría hasta mediados de enero, ya que se debe tener en cuenta la suspensión de términos por vacancia judicial, en ese sentido, la demanda se presentó el 10 de diciembre de 2021, encontrándose dentro de los términos.

Parte Demandada

Indicó que, el trabajador al momento del despido no tenía fuero sindical, pues resulta extraño que lo nombraran en una subdirectiva y luego en una directiva y que no se le haya notificado al empleador.

En cuanto al despido manifestó que, no es una sanción, es una falta grave que llegó a la terminación del contrato

Finalmente, expuso que, la acción se encuentra prescrita.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

En el acto, se proceden a resolver los **recursos de apelación** interpuestos por el **demandante** CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO, y, la empresa **demandada**, contra la **Sentencia sin número del 27 de abril de 2023**, proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito** de esta ciudad.

Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, son aquellos que fueron materia de los recursos, en concordancia con el principio de Consonancia.

El artículo 1° de la Ley 362 de 1997, le atribuye al Juez del Trabajo la competencia para resolver las acciones sobre fuero sindical, refrendado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. Por consiguiente, esta Sala tiene competencia para emitir pronunciamiento en torno a la apelación.

Revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **CHAYAN ENRIQUE CHARA** y **EFICACIA S.A.**, suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor contratada, cuyos extremos se desarrollaron entre el 24 de

octubre de 2017 al 4 de agosto de 2021; **II)** la terminación del vínculo contractual por parte de **EFICACIA S.A.** a su colaborador **CHAYAN ENRIQUE CHARA**, devino en virtud de una sanción disciplinaria; **III)** **CHAYAN ENRIQUE CHARA** interpuso recurso de apelación contra dicha decisión; **IV)** existe el Sindicato de Trabajadores Disponibles y Temporales "SINTRADIT"; **V)** **CHAYAN ENRIQUE CHARA**, el 24 de agosto de 2019, fue elegido como integrante de la Comisión de Reclamos; **VI)** **CHAYAN ENRIQUE CHARA**, el 5 de octubre de 2019, fue elegido para integrar la junta directiva de la organización sindical Sindicato de Trabajadores Disponibles y Temporales "SINTRADIT" Seccional Cali, en el cargo de Secretario de Salud; **VII)** de la anterior elección notificó en debida forma a la empresa **EFICACIA S.A.** el 10 de septiembre de 2020; **VII)** **CHAYAN ENRIQUE CHARA**, el 5 de octubre de 2021, presentó derecho de petición a la empresa, donde le recordaba la condición de aforado que él tenía, y, en consecuencia, solicitó el reintegro, reconocimiento de salarios y prestación sociales y reactivación de la seguridad social; y, **VIII)** el 27 de octubre de 2021, la empresa **EFICACIA S.A.**, negó las pretensiones concluyendo que, la misma no reconocía el fuero sindical.

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer, **I)** si el presente proceso Especial de Fuero Sindical se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción; y, si la respuesta es negativa, **II)** si procede o no el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a uno igual o de superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Del Fuero Sindical

En lo tocante con el Fuero Sindical, de acuerdo a los postulados constitucionales consagrados en los arts. 38 y 39, respecto del derecho a la libre asociación y el derecho que tienen los trabajadores y

empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, se debe tener presente que la libertad de asociación sindical o de asociación puede entenderse desde dos dimensiones : (I) el individual y (II) el colectivo, siendo el primero a voces del artículo 39, la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral como empleadores o trabajadores para afiliarse o abstenerse de pertenecer a una asociación sindical. Está constituida por los derechos de los trabajadores a fundar una organización sindical y a afiliarse a la misma, así como a desarrollar actividad sindical como parte de la libertad sindical individual positiva², consagrada en el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, traída a colación en virtud del bloque de constitucionalidad inmerso en el inciso primero del artículo 93 de la Constitución Política de 1991. El segundo no es otro diferente a la organización de sindicatos, *"... que actúan en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, y se reconoce no sólo en la constitución política de 1991 (artículo 39), sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los artículos 353 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo."*³

Tuvo su desarrollo legal como una consecuencia del frustrado golpe de Estado de Pasto y atendiendo las exigencias sindicales de la época, con el objeto de brindar por parte del Estado una protección especial, reiterada mediante la Ley 6ª de 1945 y en el artículo 67 de su Decreto Reglamentario. Luego, el Código Sustantivo del Trabajo que entró en vigencia el primero de enero de 1951, nuevamente, se ocupó del fuero sindical para regular de manera integral los aspectos sustanciales de dicha Institución, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405, señalando que 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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de Trabajo..."*. Posteriormente, es la propia Constitución Política de 1991 la que concreta dicha protección en el inciso 4º del artículo 39 por

² Al respecto véase la Sentencia T – 084 de 2012

³ Al respecto véase la Sentencia C – 009 de 1994

cuanto "Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión".

A su turno, el artículo 406 del C. S. del T. modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece, entre otros, que gozan de 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) 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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."

Lo anterior indica que, las disposiciones que hoy contemplan el fuero sindical no son simples normas, sino que se constituyen en normas jurídicas que consagran garantías, hoy de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece. Y que, la acción de reintegro prevista en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a través de un proceso especial, surge como mecanismo idóneo para discurrir el debate frente a la justa causa, pues, no solo busca la recuperación del puesto de trabajo, sino la protección del fuero sindical, protección que involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y

democrático, que se rige entre otros eventos por los principios de autonomía y dignidad del individuo y de pluralismo y solidaridad .

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del artículo 40 de la Ley 6ª de 1945, y son los artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante Decreto 2158 de 1948, vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los artículos 113 y 114, presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del Trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo; posteriormente, se expide el Decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C. S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del Trabajo. Finalmente, se expide el Decreto Extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957 a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental.

De esta manera quiere la Sala dejar en claro que el principio central o regla general siempre ha consistido en la **necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado**, atendiendo que dicha garantía tiene relación inescindible con el derecho de asociación sindical que *"...es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando éste derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática..."*.

Es por ello que la desvinculación de un trabajador aforado requiere necesariamente de la autorización del Juez laboral. Así se deduce de lo señalado por la Corte Constitucional V. gr. en la Sentencia T – 205 de 2004, cuando expuso:

“Ahora bien, es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para despedir, desmejorar o trasladar a otros establecimientos de la misma empresa, al trabajador aforado. En efecto, el juez laboral debe comprobar si existe la causa y, por consiguiente, autorizar o negar el despido, traslado o desmejora. De tal suerte que el empleador no puede, en estos casos, actuar motu proprio.”.

Del Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo, tal como lo define el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, es un documento en el cual las empresas reúnen las circunstancias y condiciones sobre las cuales se regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los trabajadores al empleador.

Contiene las normas que gobiernan la relación entre el empleador y los trabajadores, en las que se incluyen las conductas que son sancionables, lo mismo que las sanciones a imponer y el procedimiento para imponerlas.

Lo anterior, sirve para mantener una convivencia laboral sana y armónica en la medida en que contempla y regula diferentes situaciones y problemas que se pueden presentar en el ambiente laboral, ya sea entre trabajadores o entre el trabajador y el empleador.

De la Prescripción

En lo que respecta a la prescripción el artículo 118A del CPTSS., adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, establece la prescripción para las acciones que emanan del fuero sindical, en dos (2) meses, para el empleador y para el trabajador, y señala que se contabiliza a partir de la ocurrencia de unas determinadas circunstancias. Así, para el trabajador, contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador, desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. Sentencia C-1232 de 2005.

Mediante sentencia **C-381 de 2000**, bajo la misma postura fijada frente a la prescripción general de las acciones laborales, la Corte Constitucional consideró que *“la norma impugnada no está consagrando la prescriptibilidad del fuero sindical, lo cual sería contrario a la Carta, sino la prescripción de reclamaciones concretas que puedan surgir de ese derecho constitucional, lo cual es legítimo y razonable. En efecto, de esa manera, con el fin de lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social, la ley pretende evitar que un trabajador aforado pueda reclamar su reintegro después de muchos años de ocurridos los hechos”*.

En lo concerniente a la razonabilidad del término de prescripción de la acción de reintegro de un empleado aforado, la Alta Corporación Constitucional en sentencia T-338 de 2019 sostuvo que, al amparar el Derecho Fundamental de Asociación, dichas discusiones deben desatarse en la mayor brevedad posible para no ocasionar un *“daño irreversible”* al sindicato. En esa medida, afirmó que, si bien ese término es breve, lo cierto es que para esa clase de acciones está *“constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical.”*

Análisis y Solución al Caso Concreto

Revisando la prueba documental obrante en el expediente, se visualiza acta de reunión del 24 de agosto de 2019, de la junta directiva del sindicato de trabajadores disponibles y temporales (SINTRADIT), seccional Cali, mediante la cual se hicieron una serie de nombramientos, entre ellos, el del señor CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO en la Comisión de Reclamos⁴.

Así mismo, obra acta de reunión de fecha 5 de octubre de 2019, mediante la cual se ratificó la afiliación del demandante al sindicato (SINTRADIT) y, a su vez, lo nombraron en la junta directiva del mismo, como Secretario de Salud suplente y, como delegado a la Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato⁵.

⁴ Fl. 25 y s.s. del expediente digital – archivo 02 del Juzgado

⁵ Fl. 28 y s.s. del expediente digital – archivo 02 del Juzgado

Lo anterior fue notificado al Gerente General de Eficacia S.A., mediante comunicado fechado el 4 de septiembre de 2020, de suerte que, CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO, gozaba de fuero sindical al momento del despido, esto es, del 4 de agosto de 2021.

Ahora bien, sobre el reglamento interno de trabajo, nótese que, el demandante no alega omisión alguna del empleador de publicar en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo en dos sitios visibles de la empresa, como lo regula el artículo 119 *ídem*, pero curiosamente afirmando que desconocía el Reglamento Interno de Trabajo, sin embargo, revisando la prueba documental obrante en el expediente se advierte que, esta aseveración no es cierta, ya que obra constancia de inducción corporativa de fecha 24 de octubre de 2017, la cual está firmada por el demandante y en la que le ponen de presente, entre otras, el Reglamento Interno de Trabajo y, si bien, no se insertó el horario y el nombre de la persona que dirigió la capacitación, no le resta valor probatorio, aunado a que dicho documento no fue tachado de falso por el actor, como lo regula el artículo 269 del CGP, razón por la cual por este aspecto fracasa el recurso.

Finalmente, en relación con el tema de la prescripción, se tiene que, dentro del plenario obra carta de terminación del vínculo laboral al demandante, calendada el 4 de agosto de 2021, la cual el trabajador se negó a firmar y en cuya parte final, se le hizo saber al disciplinado la facultad de incoar los recursos pertinentes, debiendo acudir a la cartelera de la empresa y detallar el lapso para la interposición de los mismos, según el Reglamento Interno de Trabajo, decisión que en últimas adoptó toda vez que, interpuso recurso de apelación el 9 de agosto siguiente, sin embargo, el empleador EFICACIA S.A., en respuesta de fecha 24 de agosto de 2021, adujo que se había interpuesto de manera extemporánea, pues el parágrafo 4 del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, establece:

“Parágrafo 4: El trabajador podrá dentro de los (3) tres días calendarios siguientes a la sanción interpuesta, presentar recurso de apelación debidamente sustentado, el cual será resuelto por el superior jerárquico de quien interpuso la sanción”.

En este punto, la Sala hará un análisis sobre como se deben contabilizar estos términos.

La Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia con radicado **24832011 de septiembre 14 de 2017**, indicó que, en virtud del artículo 62 de la Ley 4° de 1913, en los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales **se entienden suprimidos los feriados y vacantes, a menos de expresarse lo contrario**. Los de meses y años se computan según el calendario, **pero si el último día fuere feriado o de vacante se extenderá el plazo hasta el primer día hábil siguiente**.

De otra parte, el artículo 67 del Código Civil, establece que en todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención legal se entenderá que terminan a medianoche del último día de plazo.

Bajo ese entendido, el señor **CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO**, interpuso dentro del término que consagra el ya transcrito parágrafo 4 del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, el 9 de agosto de 2021⁶, recurso de apelación contra la sanción derivada de falta grave, consistente en terminación del contrato de trabajo con justa causa, fechada el 4 de agosto anterior⁷, pues, revisado el calendario de dicho anuario, se debe tener en cuenta que el día sábado 7 de agosto de 2021 era festivo, y según la norma citada en precedencia se deben suprimir los festivos, siendo su inmediata consecuencia, que el término la misma se traslada al día hábil siguiente, que en este caso sería, lunes 9 de agosto de 2021.

Del recurso en mención, se obtuvo respuesta por parte de **EFICACIA S.A.**, el 24 de agosto siguiente⁸, mediante la cual se le confirmó el despido al actor y erradamente se le indicó, además, que había sido interpuesto el recurso de manera extemporánea, lo cual, se itera, no es cierto por lo ya motivado.

⁶ Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

⁷ Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

⁸ Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

Conforme a lo anterior y en aplicación al artículo 118A del CPTSS, es a partir del 24 de agosto de 2021, que se empieza a contabilizar el lapso de 2 meses, bien sea para presentar la respectiva reclamación con la finalidad de interrumpir los términos, o, para interponer la demanda Especial de Fuero Sindical – Acción Reintegro -.

Revisada la prueba documental obrante en el expediente se tiene que, el Derecho de Petición - con el cual buscaba la interrupción, por una sola vez, de los términos, se radicó el 5 de octubre de 2021, recibiendo respuesta el interesado, el 27 del mismo mes y año⁹, fecha esta última, a partir de la cual se debe contabilizar el término de prescripción de la acción, los dos meses nuevamente; además, nótese como la demandada guardó silencio respecto que su desvinculación operaría hasta tanto obtuviese por parte del juez del trabajo, la respectiva autorización judicial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir.

Así las cosas, la demanda según obra en el acta de reparto, fue incoada el 10 de diciembre de 2021¹⁰, lo que significa que la acción aun no estaba prescrita, pues tenía hasta el 27 de diciembre para interponer la acción especial, plazo que se extendería aun mas teniendo en cuenta la vacancia judicial.

Finalmente, respecto del recurso de apelación interpuesto por la demandada EFICACIA S.A., la Sala se permite hacer la siguiente apreciación:

Se tiene que, en materia laboral como lo regulan los artículos 15, literal b) numeral 1; 65 y 66 del CPTSS, para que se pueda conceder por el juez de primer nivel el recurso de apelación, luego admitirlo y decidirlo por el superior, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) capacidad para interponer el recurso, b) interés para recurrir, c) oportunidad, d) procedencia, e) sustentación, y, f) observancia de ciertas cargas procesales.

⁹ Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

¹⁰ Archivo No. 1 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

De estos, se observa que, para el caso de ahora, se incumple con el segundo, dado que, la sentencia no le fue adversa a sus intereses, al contrario, culminada la ritualidad de esta clase de procesos especiales, obtuvo por parte de la administración de justicia, la declaratoria como probada de la excepción de prescripción que propuso, siendo su consecuencia inmediata la negación de las pretensiones del demandante.

Puestas de ese modo las cosas, faltando uno de los presupuestos de viabilidad para la procedencia del recurso de apelación elevado, este será inadmitido.

De conformidad con lo anterior, la sentencia de primera instancia será revocada y en su lugar se **declarara ineficaz** el despido del señor CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO ocurrido el 4 de agosto de 2021, por parte de su empleador EFICACIA S.A., en virtud de su omisión en solicitar y tramitar ante el juez laboral Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir en contra de aquel, derivado del fuero sindical como integrante de la junta directiva de la organización sindical Sindicato de Trabajadores Disponibles y Temporales "SINTRADIT" Seccional Cali, en el cargo de Secretario de Salud, que ostentaba al momento de su retiro; se **ordenará el reintegro** sin solución de continuidad, del demandante a la sociedad EFICACIA S.A., a un cargo de las mismas o similares condiciones que gozaba al momento del despido, sin que se desmejoren sus condiciones salariales y prestacionales; se **condenará a** la empresa EFICACIA S.A., a **pagar, debidamente indexados y a favor del actor, los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales y aportes a Seguridad Social en pensiones, salud y riesgos laborales dejados de percibir**, propios y derivados de la continuidad del vínculo laboral, desde el 4 de agosto de 2021 y hasta la fecha en que se concrete su reintegro, y, finalmente, se condenará en costas de primera instancia a la parte vencida, fijándose como agencias en derecho, a cargo de EFICACIA S.A. la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000) y a favor del actor.

Como quiera que el recurso de apelación formulado por la parte

demandante salió avante, las costas en esta instancia están a cargo de EFICACIA S.A. Fíjanse como agencias en derecho de ésta instancia, a cargo de EFICACIA S.A., y en favor del demandante CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO la suma de CUATRO MILLON DE PESOS (\$4.000.000) m/cte.

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: INADMÍTESE, el recurso de apelación interpuesto por **EFICACIA S.A.**, contra la **Sentencia sin número apelada del 27 de abril de 2023**, proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali**, conforme se dijo en la parte motiva.

SEGUNDO: REVÓCASE la **Sentencia sin número apelada del 27 de abril de 2023**, proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali**, por las razones expuestas, la cual quedara así:

***“PRIMERO: DECLÁRASE INEFICAZ** la terminación del contrato de trabajo del señor **CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO** ocurrido el 4 de agosto de 2021, por parte de su empleador **EFICACIA S.A.**, en virtud de su omisión en solicitar y tramitar ante el juez laboral Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir en contra de aquel, derivado del fuero sindical como integrante de la junta directiva de la organización sindical Sindicato de Trabajadores Disponibles y Temporales “SINTRADIT” Seccional Cali, en el cargo de Secretario de Salud, que ostentaba al momento de su retiro.*

***SEGUNDO: CONDÉNASE** a la empresa **EFICACIA S.A.**, a **REINTEGRAR**, sin solución de continuidad, al trabajador **CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO** a la sociedad **EFICACIA S.A.**, a un cargo de las mismas o similares condiciones que gozaba al momento del despido, sin que se desmejoren sus condiciones salariales y prestacionales.*

***TERCERO: CONDÉNASE** a la empresa **EFICACIA S.A.**, a pagar, debidamente indexados y a favor del actor, los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales y aportes a Seguridad Social en pensiones, salud y riesgos laborales dejados de percibir, propios y derivados de la continuidad del*

vínculo laboral, desde el 4 de agosto de 2021 y hasta la fecha en que se concrete su reintegro.

CUARTO: CONDÉNASE en costas a la sociedad **EFICACIA S.A.** Fíjanse como agencias en derecho, a cargo de EFICACIA S.A. la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000) y a favor del actor.”.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Fíjanse como agencias en derecho de ésta instancia, a cargo de EFICACIA S.A., y en favor del demandante CHAYAN ENRIQUE CHARA CARRILLO la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000) m/cte.

CUARTO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

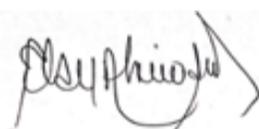
COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente



ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado



ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada