

TEMA: FUERO SINDICAL Y SU LEVANTAMIENTO – A pesar de que el empleado, gozaba de fuero sindical como miembro del comité de quejas y reclamos de la asociación y unión sindical de trabajadores del transporte, la empresa accionante no solicitó permiso para el levantamiento del fuero sindical para autorizar el despido, lo cual de suyo hace inconstitucional e ilegal la terminación del contrato conforme el artículo 39 y 53 de la Constitución nacional y los artículos 405 y sgs del CST. /

HECHOS: La sociedad SEDIAL S.A.S. solicita declarar que el trabajador (JESC) no puede afiliarse al sindicato AUSTTC, por ser de una industria diferente a la de la compañía para la cual trabaja, es decir SEDIAL; que, como consecuencia no se requiere autorización de despido pues el fuero no es válido para SEDIAL; en caso de que no se accedan a las (2) pretensiones, se declare que el señor (JESC) incurrió en la causal de despido consagrada en el art. 60 numeral 4 y el art. 62 literal A, numeral 6 del C.S.T., así como los artículos del reglamento que le fueron informados en la resolución de despido; como consecuencia, se ruega autorizar el despido del señor (JESC). La Juez Octava Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de prescripción propuesta por el demandado y por el sindicato Asociación y Unión de Trabajadores del Transporte de Colombia “AUTTC”; negó la solicitud de levantamiento de fuero sindical, solicitada por SEDIAL S.A.S., por encontrar que la acción de levantamiento de fuero sindical se encontraba prescrita. La Sala debe determinar si, se dan los presupuestos necesarios para autorizar el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor (JESC), con el consecuente permiso para despedir, previamente revisando si prospera o no la excepción de prescripción de la acción propuesta por la parte accionada.

TESIS: En la sentencia T-096 de 1998, la H. Corte Constitucional expresó que: “El artículo 39 de la Constitución Política, establece que se reconoce a los representantes sindicales el fuero sindical y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. De manera que si al empleado protegido con el fuero sindical, sin ninguna motivación, se le traslada a un lugar distinto, es claro que con dicha medida no podrá realizar las gestiones inherentes a la actividad sindical, y por consiguiente, se vulnera no solamente el derecho al mismo fuero reconocido por la Constitución, sino el de asociación, pues bastaría que la administración dispusiera a su arbitrio, en forma discrecional y sin razón alguna, el traslado del empleado protegido por dicho fuero, para hacer nugatorio e impedir el cumplimiento de las actividades propias del sindicato, lo cual resulta abiertamente contrario con el precepto constitucional citado, y vulnera los derechos fundamentales consagrados en las normas superiores, que deben ser protegidos en forma inmediata por el juez de tutela”. (...) El art. 405 del CST., define el fuero sindical como: “La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”. (...) En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa, conforme lo establecido en el art. 410 del Código Sustantivo de Trabajo. (...) En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones legales consagradas, tanto para el trabajador como para el empleador en lo que tiene que ver con la protección constitucional y legal del FUERO SINDICAL. Para El caso del empleador, la norma establece “ARTÍCULO 113, Modificado por el art. 44, Ley 712 de 2001. DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a 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, deberá expresar la justa causa invocada. (...) “ARTICULO 118A. Modificado por el art. 49, Ley 712 de 2001. Prescripción. Las

acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses”. (...) La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, quien ha manifestado que el despido de un trabajador como tal no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, plasmado en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, o los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa, tal criterio se encuentra inmerso en la sentencia CSJ SL15245 de 2014 (...) La a quo señaló que empezó a correr la prescripción el día 15 de noviembre de 2022, momento en que el empleador tuvo pleno conocimiento de la falta cometida por el trabajador, es decir, que este había faltado a laborar los días 7 y 14 de noviembre de 2022 y dado que sólo el día 17 de febrero de 2023 fecha de presentación de la demanda especial de FUERO SINDICAL, transcurrieron más de dos (2) meses, el fenómeno prescriptivo ya se encontraba configurado sobre la acción judicial. (...) La sala mayoritaria considera que no era posible considerar el término de prescripción de 2 meses a partir del 15 de noviembre de 2022, porque la acción del despido no puede ser automática, pues es claro que existiendo la necesidad de un proceso disciplinario y aun sin existir la misma, si se tenía que dar posibilidad al actor de ser escuchado y aclarar porque no acudió a su trabajo en los días 7 y 14 de noviembre de 2022. (...) En virtud de lo anterior, al no existir prescripción, deberá la Sala conocer del segundo problema jurídico planteado, esto es, si el señor (JESC) incurrió en la causal de despido. (...) La Sala observa que en los hechos 13, 14 y 15 de la demanda el día 8 de febrero de 2023, se confiesa por parte de la empresa SEDIEL SAS, que el señor (JESC) envió una carta a la empresa solicitando su reintegro dada su condición de trabajador aforado, titulando dicha solicitud como “interrupción de la prescripción” para efectos de demandar por el reintegro y que, al verificarse la calidad de aforado alegada por el trabajador, la compañía accedió a reintegrarlo a partir del 9 de febrero de 2023. (...) Esta confesión implica que a pesar de que el Sr (JESC) gozaba de fuero sindical como miembro del comité de quejas y reclamos de la asociación y unión sindical de trabajadores del transporte de Colombia- AUSTTC- la empresa accionante no solicitó permiso para el levantamiento del fuero sindical para autorizar el despido, lo cual de suyo hace inconstitucional e ilegal la terminación del contrato conforme el artículo 39 y 53 de la Constitución nacional y los artículos 405 y sgs del CST. (...) Al advertir que lo había despedido sin haber solicitado el levantamiento del fuero sindical ante el juez laboral, pero pretendiendo iniciar acción procesal, lo que implica que al ser reintegrado por no haber pedido autorización al juez laboral al no iniciar el proceso especial de fuero sindical, ya no era factible iniciar el proceso por una actuación que fue “condonada” al aceptar que volviera a laborar, pero pretendiendo como lo confiesa la empresa en el hecho 14 que lo reintegraba pero para iniciar el proceso de levantamiento del fuero y autorización del despido, lo cual ya no era viable por violación al principio de igualdad y seguridad jurídica, por el no ejercicio oportuno de la acción procesal. (...)

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ

FECHA: 07/02/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

SALVAMENTO DE VOTO: MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN SENTENCIA	
DEMANDANTE	SEDIAL S.A.S.
DEMANDADO	JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO
RADICADO	05001-31-05-008-2023-00085-01
MAGISTRADO PONENTE	HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ
TEMA	Levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, excepción de prescripción de la acción.
DECISIÓN	CONFIRMA con salvamento de voto

Medellín, siete (07) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO y HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, como nuevo magistrado ponente, una vez derrotada la ponencia de la Dra. Flórez Samudio, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso especial de fuero sindical, promovido por la sociedad **SEDIAL S.A.S**, contra el señor **JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO**, y la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE COLOMBIA - AUSTTC**.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

ANTECEDENTES.

PRETENSIONES: La sociedad SEDIAL S.A.S. solicita lo siguiente:

“PRINCIPALES

- 1. Declarar que el trabajador JEAN ENRIQUE SANCHEZ CASTRILLO no puede afiliarse al sindicato - AUSTTC-, por ser de una industria diferente a la de la compañía para la cual trabaja, es decir SEDIAL.*

2. Declarar que, como consecuencia de lo anterior no se requiere autorización de despido pues el fuero no es válido para SEDIAL.

SECUNDARIAS

En caso de que no se accedan a las (2) pretensiones principales, se ruega que:

3. Se declare que el señor JEAN ENRIQUE SANCHEZ CASTRILLO incurrió en la causal de despido consagrada en el art. 60 numeral 4 y el art. 62 literal A, numeral 6 del C.S.T., así como los artículos del reglamento que le fueron informados en la resolución de despido.

4. Como consecuencia de la declaración del numeral anterior, se ruega autorizar el despido del señor JEAN ENRIQUE SANCHEZ

5. Condenar en costas y agencias en derecho al demandado.

6. Las demás sanciones y condenas que el señor juez encuentra probadas en virtud de su facultad ultra y extra petita.”

SUPUESTOS FÁCTICOS.

Por intermedio de apoderado judicial, la sociedad SEDIAL S.A.S., manifestó que el demandado JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO se encuentra vinculado a la compañía desde el 5 de enero de 2017, ejerciendo el cargo de “OPERARIO DE AUTO ELEVADOR”, y es miembro del sindicato denominado “ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE COLOMBIA – AUSTTC”, desde el 15 de julio de 2022.

Que el horario de trabajo del señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO es por turnos rotativos, los cuales se modifican semanalmente, donde se incluyen los domingos y festivos, siendo deber de los trabajadores revisar todos los sábados la cartelera donde se publican los turnos de trabajo para la siguiente semana.

En dicha cartelera publicada el sábado 5 de noviembre de 2023 (sic) se publicó que el señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO debía laborar el lunes siguiente 7 de noviembre de 2023 (sic), y luego en la cartelera del día sábado 12 de noviembre de 2023 (sic) se publicó que el señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO debía laborar el día lunes siguiente 14 de noviembre de 2023 (sic).

Sin embargo, el demandado no se presentó a laborar los días 7 y 14 de noviembre de 2022, a pesar de haber sido previamente notificado, motivo por el cual fue citado a diligencia de descargos el día 7 de diciembre de 2022, la cual se realizó el día 9 de diciembre de 2022, oportunidad en la que el demandado le aseguró a la empresa que no había sido informado que debía laborar los días 7 y 14 de noviembre de 2022.

Luego el día 17 de diciembre de 2023 (sic), el área jurídica de la compañía hizo una revisión del proceso disciplinario del demandante, comprobando su falta a la verdad en la diligencia de descargos, adoptándose la decisión de despedirlo con justa causa,

esto es, por no presentarse a laborar y mentir a la compañía durante la diligencia de descargos.

Más adelante el día 8 de febrero de 2023, el señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO envió una carta a la empresa solicitando su reintegro dada su condición de trabajador aforado, titulando dicha solicitud como “interrupción de la prescripción”.

Al verificarse la calidad de aforado alegada por el trabajador, la compañía accedió a reintegrarlo a partir del 9 de febrero de 2023, pero en comunicado del 14 de febrero de 2023, se le hizo saber que la decisión de despedirlo con justa causa se encontraba en firme, y que se acudiría ante el juez ordinario laboral para que autorizara el levantamiento del fuero sindical.

Que la sociedad SEDIAL S.A.S., es una empresa de la industria logística, sin embargo, el sindicato al que se encuentra afiliado el demandante y del que emana su fuero sindical, pertenece a la industria de transportes.

En la audiencia celebrada el día 17 de noviembre de 2023, el apoderado judicial de la parte demandante SEDIAL S.A.S., desistió de las pretensiones principales, por lo que el objeto del litigio recayó sobre las pretensiones secundarias.

RESPUESTA A LA DEMANDA.

El demandado JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO a través de apoderado judicial dio respuesta oportuna a la acción judicial formulada en su contra, según se aprecia a folios 1 al 18 del archivo PDF 013, aceptado por ciertos los hechos relativos a la relación laboral, el cargo desempeñado, la citación a descargos, el despido efectuado por la empresa, y el posterior reintegro dada su calidad de trabajador aforado, pero niega haber incurrido en las conductas negativas aducidas por su empleador, pues no estaba en la obligación de prestar el servicio los días lunes festivos 7 y 14 de noviembre de 2022; se opuso a todas y cada de las pretensiones formuladas en su contra, y propuso en su defensa la excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA AUTORIZAR EL DESPIDO; BUENA FE DEL DEMANDADO; MALA FE DEL DEMANDANTE; PRESCRIPCIÓN; VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO; y la GENÉRICA”*.

La organización sindical convocada también recorrió la acción judicial frente al trabajador aforado, según se aprecia a folios 1 al 4 del archivo PDF 014, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones formuladas por la sociedad SEDIAL S.A.S., y en defensa de la parte que coadyuva, propuso las excepciones de

mérito que denominó: “CAUSAL INVENTADA POR QUIEN DETENTA LA CALIDAD DE EMPLEADOR; y PRESCRIPCIÓN”.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En la audiencia pública del 17 de enero de 2025, la Juez Octava Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ probada la excepción de PRESCRIPCIÓN propuesta por el demandado JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO y por el sindicato ASOCIACION Y UNION DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA “AUTTC”.

En consecuencia, NEGÓ la solicitud de levantamiento de fuero sindical del señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, solicitada por SEDIAL S.A.S., por encontrar que la acción de levantamiento de fuero sindical se encontraba prescrita.

Impuso las costas procesales de la primera instancia a cargo de la sociedad SEDIAL S.A.S., y a favor del señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO y del sindicato ASOCIACION Y UNION DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA “AUTTC”, a prorrata, fijando como agencias en derecho la suma de \$2.847.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que antes de resolver el fondo de la problemática, era precisó analizar la excepción de prescripción propuesta por la parte accionada.

Indicando al respecto que, al no encontrarse consagrada como sanción disciplinaria la terminación del contrato de trabajo en el reglamento interno de trabajo de la empresa SEDIAL S.A.S., el término de prescripción de dos (2) meses, para formular la acción especial de levantamiento del fuero sindical, permiso para despedir, debía computarse desde el momento en que el empleador conoció del hecho que se invoca como justa causa, que lo fue el día 15 de noviembre de 2022, por lo que contaba hasta el día 15 de enero de 2023, para presentar la acción en forma oportuna, sin embargo, como la demanda se radicó el día 20 de febrero de 2023, ya había operado el fenómeno prescriptivo.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante SEDIAL S.A.S., indicó en su recurso de alzada, que la juez de primer grado cometió el gravísimo error al estimar prospera la excepción de prescripción, bajo el argumento que en el reglamento interno de trabajo de la compañía SEDIAL no contemplaba el despido como una sanción disciplinaria

(Arts. 80 y 81), pasando por alto los arts. 79 parágrafo único y 84 del mismo Reglamento Interno de Trabajo, los cuales consagraron el despido como una sanción.

Que al existir un procedimiento disciplinario establecido (art. 85 al 89 del Reglamento Interno de Trabajo) el proceso disciplinario se entiende por finalizado con la imposición de la sanción correspondiente.

Expone el recurrente que en el *sub lite*, la decisión le fue notificada al trabajador el día 17 de diciembre de 2022, y quedó en firme el día 20 de diciembre de 2022, cuando transcurrieron los 3 días para formular el recurso, y por ello de conformidad con el art. 118 A del CPTSS, la empresa tenía hasta el 20 de febrero de 2023, para presentar la acción de levantamiento del fuero sindical, y como se hizo el día 17 de febrero de 2023, ha de entenderse en oportunidad.

Que el término de dos (2) meses, debe computarse una vez finalizado el proceso disciplinario establecido por la compañía, tal y como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STP-7702 del 6 de junio de 2023, y al estar plenamente comprobada la justa causa invocada por la empresa, se debe revocar la sentencia, y en su lugar conceder el permiso para despedir al trabajador aforado.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

El problema jurídico, teniendo en cuenta los puntos objeto del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, consiste en determinar si en el presente asunto se dan los presupuestos necesarios para autorizar el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, con el consecuente permiso para despedir, previamente revisando si prospera o no la excepción de prescripción de la acción propuesta por la parte accionada.

Dentro de las cuestiones de relevancia constitucional relacionadas con el trabajo humano, se encuentra el derecho de asociación sindical. Al establecerse en el artículo 53 de la Constitución Política, que constituye un principio para el trabajador la “...irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...”, además de que se les garantiza el acceso a los beneficios mínimos legales establecidos en la ley sustancial laboral, se le garantiza el derecho a acceder a los beneficios del derecho colectivo.

En la sentencia **T-096 de 1998**, M.P. Carlos Gaviria Díaz, la H. Corte Constitucional expresó que:

“El artículo 39 de la Constitucional Política, establece que se reconoce a los representantes sindicales el fuero sindical y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. De manera que si al empleado protegido con el fuero sindical, sin ninguna motivación, se le traslada a un lugar distinto, es claro que con dicha medida no podrá realizar las gestiones inherentes a la actividad sindical, y por consiguiente, se vulnera no solamente el derecho al mismo fuero reconocido por la Constitución, sino el de asociación, pues bastaría que la administración dispusiera a su arbitrio, en forma discrecional y sin razón alguna, el traslado del empleado protegido por dicho fuero, para hacer nugatorio e impedir el cumplimiento de las actividades propias del sindicato, lo cual resulta abiertamente contrario con el precepto constitucional citado, y vulnera los derechos fundamentales consagrados en las normas superiores, que deben ser protegidos en forma inmediata por el juez de tutela”.

Por su parte el **art. 405 del CST.**, define el fuero sindical como:

*“La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, **sin justa causa**, previamente calificada por el Juez del Trabajo”.*

El establecimiento de la figura del Fuero Sindical en la Legislación no tiene repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal *“todos”* para determinar la categoría de trabajadores posibles de sindicalización, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato¹.

Así las cosas, el FUERO SINDICAL es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa, conforme lo establecido en el art. 410 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

¹ Sentencia SU-036 de 1999

“ARTÍCULO 410 JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;

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

c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.”
(negritas de la Sala).

Esta calificación judicial es una de las características definitorias de la figura del FUERO SINDICAL. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto.

De otro lado, en los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones legales consagradas, tanto para el trabajador como para el empleador en lo que tiene que ver con la protección constitucional y legal del FUERO SINDICAL. Para El caso del empleador, la norma establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 113, Modificado por el art. 44, Ley 712 de 2001.

DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a 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, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

De la lectura de los citados artículos se desprenden dos acciones derivadas del FUERO SINDICAL: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución, ambas tramitadas a través de un procedimiento especial: La primera, dispuesta para aquel empleador que requiere del juez laboral el permiso para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y la segunda, mediante la cual es el trabajador quien detenta la legitimidad como sujeto activo para promover la acción contra el empleador que actuó sin mediar autorización judicial.

La determinación de la causa alegada por el empleador, así como si en realidad éste se encuentra forzado a solicitar permiso a un juez, son asuntos de notable

importancia en aras a establecer el término con el que disponen el empleador y trabajador para ejercer la acción que emana del fuero sindical, análisis que debe ser guiado por lo normado por el art. 118 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que a la letra reza:

“ARTICULO 118A. - Modificado por el art. 49, Ley 712 de 2001.

Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.**

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses” (Negrillas de la Sala)

EL CASO CONCRETO

En el asunto bajo análisis, no son temas objeto de controversia aquellos relativos a la calidad de aforado del demandado JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, pues tal circunstancia es el hecho fundante de la demanda, expuesto por la propia empresa, quien inclusive aportó con el escrito inaugural la comunicación de modificación de la junta directiva y comisión de reclamos del 15 de julio de 2022, suscrita por la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA - AUSTTC-, donde se relaciona al demandado como integrante de la comisión de reclamos (folios 37 al 39 del archivo PDF 003).

La discrepancia radica primeramente en determinar si la acción judicial se encuentra o no afectada por la prescripción especial de dos (2) meses a la que alude el art. 118 A del CPTSS, y más concretamente el momento a partir del cual se debe contabilizar dicho término; y solo en caso de no hallarse probado este medio exceptivo, se resolverá el fondo del asunto, es decir, si el trabajador aforado incurrió en las justas causas de terminación del vínculo laboral alegadas por su empleador, lo que eventualmente daría lugar al levantamiento del fuero sindical y el consecuente permiso para despedir.

Para resolver la referida problemática, debe tenerse presente lo adocinado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, quien ha manifestado que el despido de un trabajador como tal no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el

empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, plasmado en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, o los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa, tal criterio se encuentra inmerso en la sentencia CSJ SL15245 de 2014, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL1981-2019, CSJ SL679-2021, CSJ SL496-2021 y CSJ SL2351-2020, en la que señaló:

"...Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa"

Más recientemente, en decisión CSJ SL339-2023 este Colegiado continuó adocrinando la premisa de que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario.

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia CC SU449-2020, precisó que "el despido como sanción disciplinaria y la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador corresponden a dos figuras analíticamente distintas".

Al punto, respecto a la potestad de terminación del contrato con justa causa, advirtió que el mismo no constituye una sanción disciplinaria, a menos que así se haya contemplado, por lo que el empleador no tiene la obligación de aplicar el debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin. Sobre el particular, precisó:

"[...] la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino que -como previamente se explicó- es el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos[193], sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley[194], y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes."

En cuanto al PRIMER PROBLEMA JURÍDICO planteado, el art 118 A del CPTSS señala que el término de prescripción para este proceso especial es de dos (2) meses. Por lo anterior, debe la Corporación dilucidar desde cuándo empezó a correr en contra del empleador SEDIAL S.A.S este término.

La a quo señaló que empezó a correr la prescripción el día 15 de noviembre de 2022, momento en que el empleador tuvo pleno conocimiento de la falta cometida por el trabajador JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, es decir, que este había faltado

a laborar los días 7 y 14 de noviembre de 2022 y dado que sólo el día 17 de febrero de 2023 (fecha de presentación de la demanda especial de FUERO SINDICAL – archivo PDF 001) transcurrieron más de dos (2) meses, el fenómeno prescriptivo ya se encontraba configurado sobre la acción judicial.

Contrario a lo dicho por la juez de primera instancia, la sala mayoritaria considera que no era posible considerar el término de prescripción de 2 meses a partir del 15 de noviembre de 2022, porque la acción del despido no puede ser automática, pues es claro que existiendo la necesidad de un proceso disciplinario y aun sin existir la misma, si se tenía que dar posibilidad al actor de ser escuchado y aclarar porque no acudió a su trabajo en los días 7 y 14 de noviembre de 2022, tal como en sentencia la Corte constitucional ha señalado la necesidad imperiosa de escuchar las razones del trabajador antes de la terminación del contrato.

En la SU 449-2020 la Corte Constitucional recalcó la distinción del debido proceso con el derecho de defensa del trabajador, materializado con «el derecho del trabajador a ser escuchado», al determinar que *«la exigencia de escuchar previamente al trabajador referida en el numeral inmediatamente anterior, opera como una manifestación del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y que, excluye, en principio, el ejercicio de una facultad de carácter sancionatorio y, por ende, de la necesidad de recurrir a un proceso con tales fines»*.

Por ende, lo legal era que el trabajador fuere escuchado, como en efecto se hizo con el acta de descargos del día 9 de diciembre de 2022, sin que tampoco este sea el momento para empezar a contar el término de prescripción (como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STP-7702 del 6 de junio de 2023, presentada en el presente proceso) por la potísima razón que debe existir un margen de tiempo y apreciación de lo dicho por el trabajador escuchado en el acta de descargos y la decisión que tome la empresa, que debe ser reflexiva y objeto de concienzudo análisis y por ello SEDIAL se toma hasta la semana siguiente, esto es el 17 de diciembre de 2022 emitiendo una resolución. Por lo anterior la Corporación considera que en el más estricto de los casos, el termino de prescripción de 2 meses debía contarse desde el 17 de diciembre de 2022 hasta el 17 de febrero de 2023 (fecha de presentación de la demanda especial de FUERO SINDICAL – archivo PDF 001) y en el mas amplio de los casos si se tomara la resolución 477 del 17 de diciembre de 2022 que resuelve finalizar el vinculo laboral, considerando el reglamento interno del trabajo, articulo 89 (PDF 13 fl. 56) dentro del capítulo de las decisiones disciplinarias , ...*“podrá ser objeto de apelación por parte del colaborador, para lo cual deberá*

presentar recurso de apelación por escrito presentando las razones de su apelación dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria, de no presentarse recurso en este término se entenderá que queda en firme la decisión.”, el termino para la acción procesal para la empresa entonces iría hasta el 20 de diciembre de 2022, dado que no se interpuso recurso por parte del trabajador.

Es importante aclarar que el termino prescriptivo en el primer caso iría del 17 de diciembre de 2022 al 17 de febrero de 2023 y no al 16 de febrero conforme lo señalado en la ley 4 de 1913, Sobre régimen político y municipal.” modificada por la Ley 19 de 1958, establece en su capítulo VI, titulado “Promulgación y Observancia de las Leyes”, lo siguiente:

“ARTICULO 59. Todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderán que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas, pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal. ARTICULO 60. Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo. Cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos nacen o expiran a la medianoche del día en que termine el respectivo espacio de tiempo.

Así mismo el Código Civil Colombiano en el Capítulo V relativo a “Definiciones de varias palabras de uso frecuente en las leyes”, establece:

ARTICULO 67. PLAZOS. Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la Unión, de los Tribunales o Juzgados, se entenderá que han de ser completos y correrán, además, hasta la media noche del último día de plazo.

Al respecto revísese la sentencia de la CSJ con radicación SL 981 del 20 de febrero de 2019, respecto al vencimiento de los plazos, que hace alusión exactamente lo señalado.

En virtud de lo anterior, al no existir prescripción, deberá la Sala conocer del segundo problema jurídico planteado, esto es, si el señor JEAN ENRIQUE SANCHEZ CASTRILLO incurrió en la causal de despido consagrada en el art. 60 numeral 4 y el art. 62 literal A, numeral 6 del C.S.T., así como los artículos del reglamento que le fueron informados en la resolución de despido.

Antes de resolver el SEGUNDO PROBLEMA jurídico planteado y pese al problema puntual de la no existencia de la prescripción, la Sala observa que en los hechos 13, 14 y 15 de la demanda el día 8 de febrero de 2023, se confiesa por parte de la empresa SEDIEL SAS, que el señor JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO envió una carta a la empresa solicitando su reintegro dada su condición de trabajador

aforado, titulando dicha solicitud como “interrupción de la prescripción” para efectos de demandar por el reintegro y que, al verificarse la calidad de aforado alegada por el trabajador, la compañía accedió a reintegrarlo a partir del 9 de febrero de 2023.

Esta confesión implica que a pesar de que el Sr Sánchez Castrillo gozaba de fuero sindical como miembro del comité de quejas y reclamos de la asociación y unión sindical de trabajadores del transporte de Colombia- AUSTTC- desde el 15 de julio de 2022 (hecho segundo de la demanda) y que el sindicato de marras así se lo informó el 15 de julio del mismo año (hecho 3), la empresa accionante no solicitó permiso para el levantamiento del fuero sindical para autorizar el despido, lo cual de suyo hace inconstitucional e ilegal la terminación del contrato conforme el artículo 39 y 53 de la Constitución nacional y los artículos 405 y sgs del CST, debiendo anotar que el artículo 405 reza en su primer aparte: *Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.*

Obsérvese que el actor fue efectivamente despedido desde el mes de diciembre hasta el mes de febrero cuando el 9 de febrero procede a reintegrarlo, al advertir que lo había despedido sin haber solicitado el levantamiento del fuero sindical ante el juez laboral, pero pretendiendo iniciar acción procesal, lo que implica que al ser reintegrado por no haber pedido autorización al juez laboral al no iniciar el proceso especial de fuero sindical, ya no era factible iniciar el proceso por una actuación que fue “condonada” al aceptar que volviera a laborar, pero pretendiendo como lo confiesa la empresa en el hecho 14 que lo reintegraba pero para iniciar el proceso de levantamiento del fuero y autorización del despido, lo cual ya no era viable por violación al principio de igualdad y seguridad jurídica, por el no ejercicio oportuno de la acción procesal.

Obsérvese cuando la sala se refiere a la “condonación” de lo acaecido, se vislumbra más claramente en el caso de que si se hubiese presentado el proceso de reintegro del trabajador contra la empresa por el despido acaecido en el mes de diciembre, la carga de la prueba que corresponde al trabajador consistiría en demostrar 2 situaciones: que gozaba de fuero sindical y que el despido se efectuó sin autorización del juez, que sin duda alguna son 2 hechos que están demostrados dentro del este proceso por confesión de la empresa, lo que hubiese causado eventualmente el reintegro del accionado.

Así las cosas, sin necesidad de más elucubraciones en especial sobre la existencia o no de la justa causa pues ya carece de objeto y causa, se deberá confirmar la decisión de la A quo, pero por otras razones.

Las costas procesales de la segunda instancia estarán a cargo de SEDIAL S.A.S y a favor de la parte demandada compuesta por el trabajador JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO y la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE COLOMBIA – AUSTTC, según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.423.500, equivalente a 1 SMLMV para la anualidad 2025, que se repartirá en partes iguales.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia de primera instancia emitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín el 17 de enero de 2025, pero por otras razones, según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la sociedad SEDIAL S.A.S., a favor de la parte demandada compuesta por el trabajador JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO y la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE COLOMBIA – AUSTTC, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.423.500, equivalente a 1 SMLMV para la anualidad 2025, que se repartirá en partes iguales.

TERCERO: Notifíquese lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados.

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Salvamento de voto

MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

SALVAMENTO DE VOTO

Al ser derrotada la ponencia de la suscrita, que resolvía el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, dentro del presente proceso especial de fuero sindical, promovido por la sociedad **SEDIAL S.A.S**, contra el señor **JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO**, y la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE COLOMBIA - AUSTTC.**, me permito salvar el voto de manera total pues considero que, en el sub examine, operó el fenómeno de la prescripción de la acción.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que, para la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el despido de un trabajador como tal, no tiene un carácter sancionatorio, y por ende, para adoptar una decisión de esa índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, plasmado en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, o los casos de la causal 3ª del literal

A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa, tal criterio se encuentra inmerso en la sentencia CSJ SL15245 de 2014, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL1981-2019, CSJ SL679-2021, CSJ SL496-2021

y CSJ SL2351-2020, en la que señaló:

"...Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa"

Más recientemente, en decisión CSJ SL339-2023 este Colegiado continuó adocrinando la premisa de que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario.

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia CC SU449-2020, precisó que "el despido como sanción disciplinaria y la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador corresponden a dos figuras analíticamente distintas".

Al punto, respecto a la potestad de terminación del contrato con justa causa, advirtió que el mismo no constituye una sanción disciplinaria, a menos que así se haya contemplado, por lo que el empleador no tiene la obligación de aplicar el debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin. Sobre el particular, precisó:

"[...] la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino que -como previamente se explicó- es el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos[193], sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley[194], y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes."

La relevancia del asunto subyace en que el término de prescripción de dos (2) meses al que alude el art. 118 A del CPTSS, debe contabilizarse en aquellos eventos en que existe un procedimiento convencional, o reglamentario para regular el despido de los trabajadores, a partir del momento en que se agota tal procedimiento.

En su defensa el apoderado judicial de la parte demandante aduce que el despido del trabajador, era una de eventuales consecuencias del procedimiento disciplinario sancionatorio, conforme lo señalado en los arts. 79 párrafo único y 84 del Reglamento Interno de Trabajo (folios 20 al 66 del archivo PDF 013), veamos:

ARTÍCULO 79. FALTAS GRAVISIMAS: La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias que afecte a la empresa de manera operacional, estructural, económica y/o reputacional. Donde la incurrancia de una o varias de ellas será causal de la terminación del contrato laboral, son las siguientes:

19. La inasistencia a la jornada laboral en el turno asignado sin justa causa y/o faltar parcialmente a la jornada laboral sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las faltas gravísimas contempladas en el artículo anterior se considerarán como incumplimiento grave al contrato de trabajo por lo que estará en potestad del empleador las siguientes acciones:

- A. Emitir finalización de contrato de trabajo por justa causa.
- B. Imponer sanción disciplinaria, la cual podrá ser una suspensión de 1 a 8 días hábiles laborales cuando sea la primera vez que el trabajador incurre en la falta o de 8 días hábiles laborales a dos meses para los trabajadores que incurran por segunda vez en una falta gravísima.

Las demás prohibiciones que la Empresa establezca en sus circulares, comunicados o adiciones o modificaciones a este RIT; modificaciones que se harán dependiendo la necesidad o el escenario se considere prudente su inclusión.

CAPÍTULO XIX DECISIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 84. FINALIZACIÓN: La empresa estará facultada para proceder con la finalización de la relación laboral ante la incurrancia en faltas estipuladas en el presente Reglamento Interno, así como la incurrancia en las acciones estipuladas en el artículo 90 del presente Reglamento Interno.

Y que al ser ello así, el despido del demandante se tramitó bajo el procedimiento establecido en los arts. 85 al 89 del reglamento interno de trabajo, y culminó con la decisión de fecha 17 de diciembre de 2022, cuando se le notificó al actor la carta de

terminación del contrato de trabajo, decisión que quedo ejecutoriada el día 20 de diciembre de 2022, al no haberse formulado recurso alguno.

Sin embargo, la suscrita no comparte las apreciaciones jurídicas realizadas por el recurrente, pues la falta endilgada al trabajador JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, fue catalogada como “GRAVÍSIMA” por la misma empresa en el numeral 19 del art. 79 del Reglamento Interno de Trabajo, y al ser ello así, el empleador estaba facultado para efectuar la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin adelantar el procedimiento disciplinario y reglamentario, tal y como lo señala el PARÁGRAFO ÚNICO de la citada normativa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las faltas gravísimas contempladas en el artículo anterior se considerarán como incumplimiento grave al contrato de trabajo por lo que estará en potestad del empleador las siguientes acciones:

- A. Emitir finalización de contrato de trabajo por justa causa.
- B. Imponer sanción disciplinaria, la cual podrá ser una suspensión de 1 a 8 días hábiles laborales cuando sea la primera vez que el trabajador incurra en la falta o de 8 días hábiles laborales a dos meses para los trabajadores que incurran por segunda vez en una falta gravísima.

Lo anterior, sin perjuicio del trámite judicial de levantamiento del fuero sindical, tratándose de trabajadores aforados, o de la posibilidad de escuchar al trabajador en descargos.

En consecuencia, y en el entendido que el despido del trabajador pudiere estar consagrado como una sanción disciplinaria al interior de la compañía SEDIAL S.A.S. conforme al artículo 84 al que alude el recurrente, relativo a la finalización del contrato como decisión disciplinaria, tal procedimiento sancionatorio no estaba previsto en aquellos eventos donde el trabajador hubiere incurrido en una falta “GRAVÍSIMA”, como la de *“...inasistencia a la jornada laboral en el turno asignado sin justa causa y/o faltar parcialmente a la jornada laboral sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía...”*, tratándose del despido o finalización del contrato de trabajo por justa causa, según lo señalado en el literal A.

Lo que significa, que el término de prescripción de dos (2) meses al que alude el art. 118 A del CPTSS, empezó a correr en contra del empleador SEDIAL S.A.S., el día 15 de noviembre de 2022, momento en que la empresa tuvo pleno conocimiento de la falta cometida por el trabajador JEAN ENRIQUE SÁNCHEZ CASTRILLO, es decir, que este había faltado a laborar los días 7 y 14 de noviembre de 2022, lo anterior por cuanto según la prueba testimonial y los interrogatorios de parte practicados, tanto el ingreso como salida del personal estaba controlado por un sistema biométrico, lo que implicaba un control casi que inmediato sobre el personal que cumplía o no con los turnos de trabajo asignados.

Y dado que, entre el 15 de noviembre de 2022, y el día 17 de febrero de 2023 (fecha de presentación de la demanda especial de FUERO SINDICAL – archivo PDF 001) transcurrieron más de dos (2) meses, el fenómeno prescriptivo ya se encontraba configurado sobre la acción judicial.

Y si bien el trabajador fue escuchado en descargos el día 9 de diciembre de 2022, lo cual es un derecho constitucional al margen de cualquier procedimiento convencional o reglamentario que establezcan las partes, no puede perderse de vista, que entre la fecha en que se celebró la diligencia de descargos y la fecha de presentación de la demanda, también transcurrieron más de dos (2) meses, configurándose así el fenómeno prescriptivo sobre la acción especial de levantamiento de fuero sindical y su consecuente permiso para despedir, lo que sin lugar a dudas tornaba improcedente resolver el fondo de la problemática suscitada.

La Magistrada:


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

Fecha ut-supra.

Firmado Por:

Hugo Alexander Bedoya Diaz
Magistrado
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Martha Teresa Florez Samudio
Magistrada
Sala 07 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Firma Con Salvamento De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena
validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

**43f437dca3cdd51736771b55abae8984c438b8917f070e64aae0d5de9d
0fc182**

Documento generado en 07/02/2025 11:44:30 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:**

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>