

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**AUTO LABORAL**

**7 de julio de 2022**

**Aprobado mediante acta No. 049 de fecha 7 de julio de 2022**

RAD: 20-001-31-05-001-2021-00093-01 Especial de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir – promovido por BRINKS DE COLOMBIA S.A. en contra de OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA Y OTRO.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**, y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación instaurado por la parte demandante en contra del auto proferido el día 21 de abril de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, Cesar.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** El señor OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA se encuentra vinculado con la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. desde el día 1° de septiembre de 1995 mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando, en la actualidad, el cargo de garitero luego de que fuese reasignado en sus funciones el día 19 de febrero de 2020.

**2.1.1.2.** El actor fue elegido como vicepresidente del sindicato SINTRABRINKS el día 12 de enero del 2021, por lo que solo tuvo fuero con

posterioridad a la solicitud de explicaciones que se le hizo sobre los hechos acaecidos el día 15 de diciembre de 2020.

**2.1.1.3.** Según relata la accionante, el demandado incurrió en una justa causa de terminación del contrato por parte de la empresa, por hechos sucedidos el día 15 de diciembre de 2020 cuando el señor MEJÍA DE ÁVILA durante el desarrollo de sus funciones como garitero abandonó su lugar de trabajo durante 10 minutos.

**2.1.1.4.** Señala que el señor Osman Mejía, dejó la sede de la empresa expuesta a ataques delincuenciales, lo que indudablemente representó un riesgo para los trabajadores que se encontraban al interior de las instalaciones, así como para los *“valores que se procesan y custodian al interior”*.

**2.1.1.5.** Que el día 18 de diciembre de 2020, de manera formal y escrita la demandante le solicitó al demandado explicaciones de lo sucedido, a lo cual accedió el señor MEJÍA DE ÁVILA el día 23 de diciembre de 2020.

**2.1.1.6.** Que las explicaciones rendidas por el demandado dieron mérito para que en contra de este se iniciara un proceso disciplinario.

**2.1.1.7.** Que el día 19 de febrero de 2021 la demandante le notificó personalmente al señor OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA la carta de terminación unilateral del contrato individual de trabajo con justa causa, decisión que – *según comenta* – fue consecuencia del actuar del demandado y no como resultas del proceso disciplinario seguido en su contra.

**2.1.1.8.** Que en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo se indicó que la terminación con justa causa quedaba supeditada a la decisión judicial que se diera en el proceso que se sigue.

**2.1.1.9.** Que BRINKS DE COLOMBIA S.A. no tiene establecidos procesos para terminaciones de contratos con justa causa.

**2.1.1.10.** Que el procedimiento establecido en el RIT de la demandante se aplica solamente a decisiones disciplinarias.

**2.1.1.11.** Que las decisiones disciplinarias son: amonestación escrita y suspensión del contrato de trabajo.

**2.1.1.12.** Que la terminación del contrato es una consecuencia del gravísimo incumplimiento, mas no una decisión disciplinaria.

**2.1.1.13.** Que, aunque no esté establecido un proceso específico para la terminación unilateral del contrato de trabajo, dicha decisión solo puede darse luego de surtir unas etapas de investigación.

**2.1.2. PRETENSIONES.**

**2.1.2.1.** El levantamiento del fuero sindical del demandado.

**2.1.2.2.** Que se autorice la terminación unilateral del contrato de trabajo del señor OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA por mediar una justa causa.

**2.1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

**2.1.3.1. Del señor OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA.**

Se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas por el extremo demandante.

Respecto a los hechos, contestó principalmente, lo siguiente:

Tuvo como ciertos los hechos 1° al 14 referidos a la vinculación del demandado con BRINKS DE COLOMBIA S.A, el extremo inicial de la relación laboral, el cargo desempeñado, además de hace parte de la organización sindical SINTRABRINKS y el cargo que ostenta como vicepresidente de esta.

Sobre el hecho 13 señaló que no es un hecho propiamente, sino una referencia normativa en cuanto señala las justas causas contenidas en el RIT de la demandante.

Manifestó que nunca abandonó el puesto de trabajo, que es cierto que le día 18 de diciembre de 2020 la demandante le pidió formalmente explicaciones sobre los hechos ocurridos el día 15 de diciembre del mismo año, así como que el día 23 del mismo mes y año contestó aquella solicitud.

También señaló como cierto que el proceso disciplinario en su contra hubiese iniciado el día 23 de diciembre de 2020, sin embargo, que en la diligencia de descargos se le impidió el acompañamiento de los representantes de SINTRABRINKS.

Hizo saber que no se le garantizó el debido proceso y su derecho de defensa, además de que solamente después de la diligencia de descargos se hizo acreedor de la garantía foral por ser elegido como vicepresidente del sindicato SINTRABRINKS.

Que no es cierto que haya incumplido sus obligaciones contractuales como empleado de la demandante.

Indicó como cierto que el día 19 de febrero de 2021 fue notificado de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo en virtud de una supuesta justa causa que le era imputable, así como que los efectos de aquella decisión estaban supeditados a las resultas de la acción de fuero sindical, aunado a que se le manifestó que la resolución del despido no era consecuencia del proceso disciplinario sino de su actuar.

Dijo que no es cierto que existiera un procedimiento disciplinario por agotarse a efectos de que finalizado este se acudiera a la jurisdicción para solicitar la autorización de despido.

Propuso la excepción previa de prescripción fundamentando que de conformidad con el artículo 118A de la norma adjetiva laboral las acciones derivadas del fuero sindical prescriben en un término de 2 meses contados, para el trabajador, desde la fecha de despido, traslado o desmejora; mientras para el empleador desde la fecha en que tuviera conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Entonces, expuso que el empleador manifestó que tuvo conocimiento del hecho el día 15 de diciembre de 2020, y en vista de que no existe procedimiento reglamentario o convencional, el término de prescripción se contabiliza desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento del hecho, por lo que, a fecha de presentación de la demanda, 14 de abril de 2022, la acción había prescrito.

Señaló que la contabilización del término de prescripción no es un asunto sometido al capricho del empleador, pues no puede este decidir cuando y como aplica un procedimiento que, inclusive, no está previsto en reglamento o convención alguna.

En adición a todo lo dicho, formuló las excepciones de fondo denominadas “*Falta de causa*”, “*Inexistencia de causa para dar por terminado el contrato de trabajo*”, y reiteró la de “*Prescripción*” fundándose en los mismos argumentos que la previa.

### **2.1.3.2. Del sindicato SINTRABRINKS.**

Se opuso a la totalidad de pretensiones formuladas por la accionante.

Tuvo como ciertos los hechos referidos a la vinculación del demandado con BRINKS DE COLOMBIA S.A, el extremo inicial de la relación laboral, el cargo desempeñado, además de hace parte de la organización sindical SINTRABRINKS y el cargo que ostenta como vicepresidente de esta.

También señaló como ciertos los que tratan sobre el inicio del proceso disciplinario en contra del demandado, la garantía foral de que goza, y que la carta de terminación unilateral del contrato por parte del empleador quedó condicionada a lo

que resultare del proceso de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido.

Respecto de los demás, los tuvo en su mayoría como no ciertos, y otros tantos como que no le constaban.

## **2.2. AUTO RECURRIDO.**

Inicialmente puso de presente que a la luz del artículo 32 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, la prescripción solo puede tramitarse como excepción previa cuando no existe discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción, o de su suspensión; por lo que recordó que, en el particular, de conformidad con la demanda y su contestación las partes se encontraron de acuerdo sobre varios puntos, entre ellos:

- ✓ Que el día 12 de enero se modificó la junta directiva de SINTRABRINKS, y que en ese momento el demandado había sido elegido como dirigente sindical.
- ✓ Que el 18 de diciembre de 2020, de manera formal se le solicitó al trabajador explicaciones sobre los hechos ocurridos el día 15 de diciembre de 2020.
- ✓ Que el día 8 de febrero de 2021 se llevó a cabo la diligencia de descargos.
- ✓ Que el 19 de febrero de 2021 se le notificó al demandado la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo.

Por lo acotado, la *a-quo* estimó que no existe discusión sobre las fechas, sino que el tema de controversia era establecer cuál de las fechas debía tenerse en cuenta para la contabilización del término prescriptivo, por lo que era posible decidir sobre la excepción previa de prescripción.

Entonces, se estimó que el término de prescripción de la acción derivada del fuero sindical, en el caso bajo estudio, y de conformidad con el artículo 118A de la norma adjetiva laboral, principia desde que el empleador tuvo conocimiento del hecho que invocó como justa causa, como quiera que la misma demandante manifestó en el hecho 47 de la demanda, que fue incluido en la reforma de la misma, que la demandante no cuenta en el RIT ni en la convención colectiva con un proceso que finalice con la terminación del contrato, sin embargo, luego manifestó al descorrer traslado de la excepción que, a efectos de tener certeza de la conducta desplegada por el demandado, se hizo necesario adelantar el proceso disciplinario previsto en el RIT, procedimiento que finalizó el 19 de febrero de 2021 con la notificación al trabajador de la decisión de despedirlo.

Ahora, la juez de instancia aclaró que para la fecha de conocimiento de la demandante sobre los hechos que invocó como justa causa para el despido, por lo menos, el 18 de diciembre de 2020, el demandado no se encontraba cobijado por

la garantía foral, lo cual solo ocurrió hasta el 12 de enero de 2021 cuando fue elegido como vicepresidente del sindicato SINTRABRINKS, entonces, mal podría hacerse la contabilización del término de prescripción de 2 meses desde que tuvo conocimiento de los hechos, sino desde el día en que fue elegido como dirigente sindical y se hizo con la garantía foral, dado que desde aquella calenda fungía como aforado y la demandante tenía conocimiento de los hechos.

Reiteró que el demandante, ni de manera reglamentaria como tampoco convencionalmente cuenta con un procedimiento que finalice con el contrato de trabajo con justa causa, además en la carta que le fuere entregada al demandado con la cual se le comunicó sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo, se dejó claro que la terminación de la relación laboral no obedecía a proceso disciplinario alguno, sino a la conducta desplegada por el trabajador.

Por tanto, desde el 12 de enero de 2021 hasta la fecha de presentación de la demanda, 14 de abril de 2021, ya habían transcurrido más de los 2 meses a que refiere el artículo 118A de la norma adjetiva laboral, luego entonces, claramente se estableció el acaecimiento de la prescripción de la acción de fuero sindical.

## **2. SUSTENTACIÓN DEL RECURSO.**

Inconforme con la decisión tomada en el auto del 21 de abril de 2022 mediante la cual se tuvo como prospera la excepción previa de prescripción, el apoderado de la demandante BRINKS DE COLOMBIA S.A. incoó recurso de apelación, del cual se conoce en esta instancia.

Como reparo expuso, en resumen, lo siguiente:

- ✓ Que en el RIT de BRINKS DE COLOMBIA S.A. existe un procedimiento disciplinario para comprobación de faltas, por lo que a la empresa le correspondía agotarlo, el cual finalizó con la decisión notificada el 19 de febrero de 2021, por lo que desde ese momento debe entenderse que se tuvo certeza de la falta cometida por el demandado y de que esta era una justa causa de despido.
- ✓ Que en vista de que el procedimiento disciplinario se agotó el día 19 de febrero de 2021, desde dicha fecha debe principiarse el término de dos meses que prevé la ley como de prescripción de las acciones emanadas del fuero sindical., y no desde el 12 de enero con resolvió el *a quo*.
- ✓ Que lo anterior se soporta aún mas en que de no haberse agotado dicho procedimiento se hubiesen vulnerados los derechos de debido proceso y defensa del demandado.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Encontrándose reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, esta corporación es competente para conocer de la misma, que se restringe al marco trazado por la censura de que trata el canon 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la SS. (principio de consonancia).

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Atendiendo lo preceptuado por el Art. 15, literal b, numeral 1° del Código de Procedimiento del Trabajo y de la SS, este Tribunal es competente para abordar el asunto de la referencia.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Será del caso desatar el siguiente problema jurídico:

*¿Acaeció el fenómeno prescriptivo de la acción de levantamiento de fuero sindical a la luz del artículo 118-A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la SS?*

#### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

**3.3.1** Del Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 410.

**3.3.2** Del Código Civil: Artículo 2512.

**3.3.2** Del Código de Procedimiento del Trabajo y de la SS: Artículos 113 y 118A.

#### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

##### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL.**

**3.4.1.1 Sobre el fuero sindical.** Sentencia SL5146-2020 del 7 de octubre de 2020, radicación No. 69731. M.P. Dr. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

*“(…) Paralelo a lo anterior, nuestro sistema normativo de relaciones laborales también consagra un esquema de protección al derecho de asociación sindical y negociación colectiva, que se materializa, entre otras garantías, a través de la salvaguardia de los «representantes de los trabajadores» contra actos de discriminación del empleador, como el despido por razón de su condición.*

*No obstante, tanto la Constitución Política como la ley integran la referida categoría de manera fundamental con los servidores electos libremente por las organizaciones sindicales, esto es, con los «representantes sindicales». Claro ejemplo de ello es que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce un fuero destinado a los «representantes sindicales», mientras que los artículos 405 a 413 del Código Sustantivo del Trabajo consagran específicamente el denominado fuero sindical como una forma especial de estabilidad laboral reforzada; identifican los beneficiarios de ese derecho, en general, con los fundadores de un sindicato,*

*los adherentes y los directivos sindicales; a la vez que establecen un recurso judicial especial y preferente para hacer valer la garantía (...)*”.

### **3.5. CASO CONCRETO.**

Acontece que la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. demandó al señor OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA mediante la acción especial de fuero sindical de que trata el artículo 113 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, a efectos de que se le autorizara para realizar el despido de este último, invocando para ello, como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo los numerales 22 y 26 del artículo 73 del Reglamento Interno del Trabajo como se observa a fl. 7 del anexo 3.18 del expediente digital.

Como se dijo en el acápite 2.1.3.1 de esta providencia, el apoderado judicial del demandado, dentro de la oportunidad procesal, formuló la excepción previa de prescripción, la cual se declaró prospera, y, como consecuencia, se dio por terminado el proceso, providencia contra la cual el apoderado judicial de BRINKS DE COLOMBIA S.A. interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación sin que saliera avante el primero, por lo que en vista de la concesión del medio de impugnación subsidiario se convoca a este trámite en segunda instancia.

Así las cosas, el censor se duele de que en primer grado se encontrara probado el medio exceptivo de prescripción toda vez que, según dice, el RIT de la empresa demandante establece un procedimiento para comprobación de faltas, el cual era menester agotar a fin de no trasgredir el derecho al debido proceso y defensa del demandado MEJÍA DE ÁVILA, por lo que, como quiera que este finalizó el día 19 de febrero de 2021, desde esa fecha debe contarse el término de prescripción de la acción de fuero sindical, y no desde el 12 de enero del mismo año como lo estimó la *a quo*.

Entonces, a efectos de desatar la alzada, se recuerda que la prescripción como modo de extinguir las acciones se encuentra consignada en el artículo 2512 del Código Civil, el cual señala:

*“(...) La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.*

*Se prescribe una acción o derecho cuando se extingue por la prescripción (...)*”

Es decir, de acuerdo al aparte normativo subrayado, mediante la misma puede extinguirse el derecho de acción, aquel mediante el cual se pone en funcionamiento el aparato jurisdiccional con la finalidad de ventilar una controversia de interés para las partes, el cual, en el caso particular correspondería a la acción de fuero sindical consignada en el artículo 113 de la norma adjetiva laboral, y misma tendiente a

obtener, conforme a la pretensión de la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A, la autorización o permiso para despedir al empleado OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA con fundamento en la causal contenida en el literal *b* del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esa senda, se tiene que, a fin de establecer si operó el efecto prescriptivo respecto de la acción de fuero sindical, la norma procesal laboral establece en su artículo 118A un término especial de dos meses para que se configure el medio exceptivo de prescripción, advierte la norma:

*“(...) 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 (...)*”

Acotado lo anterior, y atendiendo al reparo del convocante, resulta claro que la controversia radica en el momento desde el cual debe realizarse el computo de término prescriptivo, por tanto, si se mira la norma precitada es de concluirse que en los procesos de la naturaleza del presente dicha cuenta puede hacerse, dependiendo el caso, a partir de tres momentos distintos, a saber: 1) la regla general es que se haga desde el momento en el cual el empleador tiene conocimiento del hecho que se imputa como justa causa; 2) por otra parte, a partir de la finalización del procedimiento convencional; o, 3) a partir de la finalización del procedimiento reglamentario.

Por lo que, para establecer si en el particular se aplica la regla general, es preciso determinar hay cabida a la excepción de esta, es decir, si existe algún procedimiento reglamentario o convencional que la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. haya dado a sus empleados en procura de que se surta de manera previa a acudir ante la jurisdicción.

Así pues, con la finalidad antes mencionada, valga recordar que en la diligencia celebrada el día 21 de abril de 2022, dentro de la oportunidad para reformar la demanda, el extremo activo adicionó<sup>1</sup> a la misma, entre otros, los siguientes hechos:

*“(...) **HECHO 47:** Mi representada no tiene establecidos procesos para la terminación de contrato con justa causa, por lo que la única exigencia que se le puede hacer en debido proceso es imputar cargos, citar a la diligencia de*

<sup>1</sup> Escuchar 1:49:40 a 1:51:10. Audiencia del 114 CPT y SS. (10 de marzo de 2022).

*descargos con la posibilidad de asistir con acompañamiento sindical, escuchar al disciplinado en descargos y emitir una decisión motivada.*

**HECHO 48:** *El procedimiento establecido en el reglamento interno del trabajo de mi representada se aplica solamente a decisiones disciplinarias.*

**HECHO 49:** *Las decisiones disciplinarias son amonestaciones escritas, que son llamados de atención, y suspensión del contrato laboral.*

**HECHO 50:** *La terminación del contrato es una consecuencia del gravísimo incumplimiento, más no una decisión disciplinaria ...*

**HECHO 51:** *Aunque no deba surtir un procedimiento específico para la finalización del vínculo laboral, esta conclusión solo puede darse luego de surtir unas etapas de investigación (...)*

Luego entonces, de aquellos dichos puede inferirse que, a la luz del artículo 118A de la norma adjetiva laboral, la contabilización del término de prescripción, en el caso particular, debe principiar desde que el empleador tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, pues lo antes citado corresponde a una manifestación propia del extremo demandante, la cual, inclusive, fue tenida como cierta por el demandado MEJÍA DE ÁVILA en su contestación<sup>2</sup> a la reforma de la demanda, resultando así como un hecho exento de controversia en la *litis*.

Aunado a lo anterior, llama la atención que en el artículo 71 del reglamento<sup>3</sup> interno del trabajo de la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A, se dispone lo siguiente:

*(...) La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel (...)*<sup>4</sup>

Así, en el mismo sentido de aquella norma contenida en el capítulo XVII del RIT, el artículo 69 prevé:

*(...) Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:*

- a) *Suspensión del contrato de trabajo.*
- b) *Multa.*
- c) *Amonestación escrita (...)*

Por lo que resulta claro que de conformidad con el reglamento interno de trabajo de la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A, de ninguna manera el proceso disciplinario para comprobación de faltas de que trata el capítulo XVIII de aquel, puede finalizar con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no teniendo sentido que se adelantara trámite disciplinario alguno; entonces, como consecuencia, se tiene que cobra más firmeza lo concluido

<sup>2</sup> Fl. 3, documento 18. Exp. Digital.

<sup>3</sup> Documento 3.6. Exp. Digital.

<sup>4</sup> Subraya fuera de texto original.

anteriormente, es decir, que el término de prescripción inicia a correr de la manera resuelta por la *a quo*, puesto que desde el 12 de enero de 2022 el señor MEJÍA DE ÁVILA gozaba de la garantía foral, y para ese momento ya se tenía conocimiento del hecho que se imputa como justa causa de despido.

También debe tenerse en cuenta que, a pesar de que el censor insiste en que era necesario adelantar un proceso disciplinario para garantizar al demandado el debido proceso y su derecho a la defensa, considera la Sala que no es más que un argumento que busca justificar el hecho de que se haya adelantado un procedimiento del cual no era necesaria su realización, e inclusive, justificar su demora en acudir a la jurisdicción si el despido del empleado demandado es lo que persigue la actora, y esa consideración se soporta en que del artículo 29 de la Carta Política que trata sobre el derecho fundamental al debido proceso se desprende el principio de legalidad en cuanto la mencionada norma consigna que “(...) *Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (...)*”, por lo que aterrizando aquel precepto en el particular, resulta que no podría transgredirse por la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. el derecho al debido proceso del señor MEJÍA DE ÁVILA si en el reglamento interno del trabajo o en la convención colectiva no se había previsto un procedimiento por adelantar cuando del despido se tratare como etapa previa a la jurisdicción para solicitar el permiso de despido, sino incluso, la verdadera garantía al debido proceso y al derecho de defensa era solicitar, de manera previa a la terminación unilateral del contrato de trabajo por una supuesta justa causa, la autorización de despido ante un juez laboral, y no despedir, ni si siquiera condicionada aquella decisión a las resultas de un proceso judicial, al señor MEJÍA DE ÁVILA.

Lo considerado, aún más cuando la prescripción como institución jurídica adjetiva en tratándose de la extintiva de las acciones como la prevé el artículo 118A del CPT y de la SS. es de orden público y, por tanto, no puede pretender la accionante pasar por alto, como si se tratase de un acto dispositivo, las reglas para su contabilización como lo señala la norma precitada, aludiendo a procedimientos infundados, inclusive, por su propio reglamento interno del trabajo.

Se concluye así que acaeció el fenómeno prescriptivo respecto de la acción de levantamiento de fuero sindical (autorización de despido) seguida por BRINKS DE COLOMBIA S.A. en contra de OSMAN JAVIER MEJÍA DE ÁVILA, por tanto, se tiene como no prospera la alzada planteada por la sociedad demandante, y como consecuencia, se confirmará el auto recurrido.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE.**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad el auto del día 21 de abril de 2022 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, Cesar.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte vencida. **FIJAR** como agencias en derecho a la recurrente BRINKS DE COLOMBIA S.A. por la suma de UN (1) S.M.L.M.V. por no salir avante el recurso de apelación incoado, las cuales deberán ser liquidadas en el juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**