

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, diez (10) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**Referencia:** ESPECIAL LABORAL -REINTEGRO-.  
**Demandante:** ALEXANDER JUVINAO LÓPEZ  
**Demandado:** DIMANTEC SAS  
**Radicación:** 20178 31 05 001 **2022 00129 01.**  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 7 de septiembre de 2023.

**I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se ordene a Dimantec S.A.S. a reintegrarlo al cargo que desempeñaba a la fecha en que fue despedido o a uno de igual o superior categoría. En consecuencia, se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde el despido hasta el reintegro, junto con los aportes a salud y pensión, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de febrero de 2008, para desempeñar el cargo de “*especialista en soldadura*”, pactando como salario la suma mensual de \$1.247.342.

Contó que desde el año 2013, recibía su salario sin que hubiera prestación de servicio, debido a unas patologías adquiridas. Y, el 20 de

enero de 2022, vía correo electrónico le fue enviada una notificación de “extinción del contrato por insubsistencia de la causa y objeto”.

Refirió que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo ocupaba el cargo de “secretario” de la organización sindical “SINTACPA”, con quien la empresa además está discutiendo los términos de una convención colectiva.

Contó que, el 3 de marzo de 2022, suscribió con la demandada un acuerdo transaccional en la cual se le reconoce una indemnización por despido injustificado.

En audiencia del 6 de marzo de 2023, **Dimantec SAS**, contestó la demanda, aceptando la existencia del contrato de trabajo, aclarando que el salario inicialmente pactado lo fue en la suma de \$774.090 y el último salario devengado fue de \$1.247.392 y que el contrato terminó el 31 de enero de 2022, oponiéndose a las pretensiones, alegando que el contrato de trabajo terminó por una causa legal la cual fue la insubsistencia de las causas que le dieron origen tal y como lo preceptúa el numeral 2° del artículo 47 del CST.

Expuso que el 3 de marzo de 2022, suscribió con el actor un acuerdo de transacción en el que acordaron haber superado cualquier eventual diferencia en relación con la vigencia, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo, acto que presta merito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, mediante la cual se pone fin a eventuales conflictos jurídicos y/o administrativos, especialmente en lo que tiene que ver con derechos inciertos y discutibles derivados la relación laboral y su terminación, así como también cobija situaciones en caso de existir o sobrevenir cualquier situación que pueda configurar una protección especial y/o estabilidad laboral reforzada tales como: fuero de salud, fuero de prepensionado, fuero sindical, fuero circunstancial, fuero de maternidad o paternidad; por lo tanto, a través de la transacción de zanjó cualquier diferencia que exista o llegare existir, por lo cual las partes se declararon a paz y salvo.

En defensa de sus intereses, propuso la excepción previa de prescripción de la acción, cosa juzgada o transacción. Las de fondo que denominó “cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “cosa juzgada - transacción”, “inexistencia de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud”, “improcedencia del reintegro del actor”, “improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro”, “improcedencia de la calificación jurídica de causa legal y objetiva de trabajadores aforados”, “inexistencia del fuero circunstancial”, “buena fe”, “imposibilidad física y jurídica del reintegro”, “prescripción”, “pago” y “compensación”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriquaná, mediante sentencia de 7 de septiembre de 2023, resolvió:

**PRIMERO:** Declarar que el señor Alexander Juvinao López, gozaba de la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato por parte de Dimantec Sas, el 31 de enero de 2022.

**SEGUNDO:** Ordenar a la empresa Dimantec Sas, representada legalmente por Alvaro Roperó Prada, o quien haga sus veces, reintegrar al señor Alexander Juvinao Lopez, al cargo que venía desempeñando, o a uno de mayor jerarquía, sin solución de continuidad.

**TERCERO:** Condenar A Dimantec S.A.S. A Cancelar Al Señor Alexander Juvinao Lopez, Los Salarios, Prestaciones Sociales, Tales Como Cesantías, Intereses De Cesantías, Prima De Servicios, Los Aportes A Seguridad Social En Salud Y Pensión Y Vacaciones, Dejadados De Percibir Desde La Fecha Del Despido Hasta Que Se Haga Efectivo El Reintegro.

**CUARTO:** Autorizar a la empresa Dimantec S.A.S, a descontar al demandante Alexander Juvinao Lopez, del valor a pagar, lo reconocido en el acuerdo transaccional de acuerdo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**QUINTO:** Declárense no probadas las excepciones propuestas por la demandada Dimantec Ltda hoy S.A.S, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEXTO.** Condénese en costas a la demandada Dimantec S.A.S. por secretaria liquidense las costas incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a dos (2) SMMLV.”.

Como sustento de su decisión, señaló que con las pruebas allegadas al proceso se demostró que el actor suscribió un contrato de trabajo con la demandada desde el 16 de mayo de 2013 y que esta lo dio por terminado a partir del 31 de enero de 2022, dejando de lado que el actor

gozaba de fuero sindical desde el 25 de noviembre de 2020, como quiera que fue nombrado como “*presidente*” del Sindicato de Trabajadores Con Patologías, por lo que al no haberse solicitado autorización al Juez del trabajo para despedir al trabajador aforado, se hace procedente ordenar su reintegro y pago de derechos laborales.

Expuso que la transacción celebrada entre las partes el 3 de marzo de 2022, es ineficaz cómo quiera que el trabajador no puede conciliar o transar lo derechos derivados del fuero sindical, en tanto que el derecho le pertenece a la organización sindical.

Finalmente concluyó que no está probada la excepción de prescripción por cuanto a que fue despedido el 31 de enero de 2022 y la demanda fue presentada vía correo electrónico el 1° de abril de 2022, cuando no habían transcurrido los 2 meses que exige la norma para declarar la prescripción.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme, la apoderada judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación con el que suplica su revocatoria. Para ello, sostuvo que conforme al artículo 118<sup>a</sup> del CPT y SS, el término con el que cuenta el trabajador para hacer uso de la acción especial se contarán desde la fecha en que se hizo efectivo el despido, el traslado o la desmejora y en el presente caso, la terminación del contrato se dio a partir de la finalización de la jornada laboral del día 31 de enero de 2022 y la demanda fue presentada el 4 de abril de 2022, como quedó comprobado con las documentales aportadas al proceso, razón esa por la que se debe declarar probada la excepción de prescripción.

Alegó que no estaba obligada a solicitar al juez del trabajo autorización para despedir al trabajador como quiera que el contrato a término indefinido que lo ataba con el actor terminó debido a que desaparecieron las causas que le dieron origen, el cual opera de pleno derecho.

Manifestó igualmente que el derecho aquí discutido fue transado en legal forma, por lo que se debe declarar probada la excepción de cosa juzgada.

Finalmente expuso que la empresa fue disuelta y actualmente está en proceso de liquidación, por lo que no ejecuta ninguna operación ni tiene contratos comerciales vigentes, lo que hace que sea imposible física y jurídicamente reintegrar al trabajador.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De los claros términos del recurso de apelación, procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 117 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar: **i).** Si se debe declarar o no probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada. En el evento de no prosperar, **ii).** Verificar si debe prosperar la excepción de cosa juzgada en virtud de la transacción celebrada por las partes el 3 de marzo de 2022. Y, finalmente **iii).** si Dimantec SAS, debía o no solicitar permiso al Juez Laboral -*acción de levantamiento del fuero sindical*- de manera previa a la terminación del contrato de trabajo suscrito, en caso positivo si hay lugar al reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría.

No hace parte del debate en esta instancia por haberlo declarado la juez de primer grado y por no ser objeto de reproche por las partes que entre Alexander Juvinao López y la demandada DIMANTEC S.A.S. se suscribió un contrato de trabajo que inició el 16 de mayo de 2013 y que el demandante fue nombrado como presidente (principal) de SINTRACPA en la Asamblea del 14 de noviembre de 2020, también que el contrato del actor fue terminado a partir del 31 de enero de 2022 al no subsistir la causa y el objeto, en virtud de la finalización de los contratos comerciales en los que la demandada actuaba como contratista.

## **1. De la naturaleza del fuero sindical y de la excepción de Prescripción.**

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

Por su parte, el artículo 406 del mismo estatuto sustancial, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de fuero sindical, entre otros:

*“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;*

*(...)*

*PARAGRAFO 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”. (negrilla fuera del texto original)*

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

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

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

Así lo recordó la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4818 de 2020 cuando dijo:

*“lo cierto es que en tratándose de la acciones derivadas del fuero sindical, tanto para su levantamiento por justa causa por parte del empleador, como para el restablecimiento a su cargo de aquel trabajador al que se le haya terminado el vínculo laboral, sin los requisitos previstos por el legislador, el ordenamiento jurídico del trabajo, previó un procedimiento especial, expedito y sumario, en atención a la particularidad del bien jurídico de que pretende proteger, como es el derecho de asociación sindical (...)”*. (negrillas y subrayas por fuera del texto original).

En relación con el referido procedimiento especial el artículo 118 del Código Procesal del trabajo y la Seguridad Social dispone:

*“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus*

*condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”*

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

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

El artículo 94 del Código General del Proceso dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción siempre que el auto admisorio de esta o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Por lo tanto, son 2 los eventos que interrumpen la prescripción: el reclamo escrito del trabajador presentado al empleador o la presentación de la demanda en los términos señalados.

En el *sub examine*, está demostrado que el contrato de trabajo que unió a Alexander Juvinao López con la sociedad demandada terminó el **31 de enero de 2022**, como consta en la comunicación de 20 de enero, suscrita por Álvaro Roperó Prada en calidad de Representante Legal de Dimantec S.A.S. (*doc: 01Demanda*). En tal virtud, indistintamente de la calenda en que fue comunicada al trabajador la decisión, realmente el hecho generador de la exigibilidad de la acción o el momento que da paso a la contabilización de los términos prescriptivos se materializa con el despido, como lo refieren los preceptos legales enunciados (Artículo 118A del CPT y SS), el cual se hizo efectivo al finalizar la jornada laboral del 31 de enero de 2022.

Ahora, el artículo 109 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece:

*“El secretario hará constar la fecha y hora de presentación de los memoriales y comunicaciones que reciba y los agregará al expediente respectivo; los ingresará inmediatamente al despacho solo cuando el juez deba pronunciarse sobre ellos fuera de audiencia. Sin embargo, cuando se trate del ejercicio de un recurso o de una facultad que tenga señalado un término común, el secretario deberá esperar a que este transcurra en relación con todas las partes.*

*Los memoriales podrán presentarse y las comunicaciones transmitirse por cualquier medio idóneo.*

*Las autoridades judiciales llevarán un estricto control y relación de los mensajes recibidos que incluya la fecha y hora de recepción. También mantendrán el buzón del correo electrónico con disponibilidad suficiente para recibir los mensajes de datos.*

**Los memoriales, incluidos los mensajes de datos, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre del despacho del día en que vence el término.**

**PARÁGRAFO.** *La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura reglamentará la forma de presentar memoriales en centros administrativos, de apoyo, secretarías conjuntas, centros de radicación o similares, con destino a un determinado despacho judicial. En esos casos, la presentación se entenderá realizada el día en que fue radicado el memorial en alguna de estas dependencias”.*

Sobre esa norma adjetiva la Sección Quinta De La Sala De Lo Contencioso Administrativo Consejo De Estado en decisión del 2 de marzo de 2023, radicado N° 11001-03-28-000-2022-00181-00 M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, dijo:

*“Como se lee, el ordenamiento procesal general prevé la manera en que pueden presentarse los diferentes memoriales y comunicaciones ante las autoridades judiciales. Igualmente, consagra expresamente cómo deben entenderse radicados aquellos escritos que son allegados por mensaje de datos. Sobre el particular, la norma es diáfana en señalar que se entenderán oportunamente recibidos, siempre que aquellos sean enviados antes del cierre del despacho del día en que vence el término.*

*Ahora, el inciso 4° del artículo 109 del Código General del Proceso, cuando se refiere a los “memoriales” incluye los mensajes de datos que, de conformidad con el artículo 2° de la Ley 527 de 1993, se entienden por aquellos “la información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax”.*

*... Sobre el particular, la Sala encuentra que le asiste razón al despacho sustanciador al señalar que, “donde la ley no distingue no le es dado al interprete hacerlo”, por lo que no se advierte razón alguna para tener por válida la diferencia que hace el actor entre escritos anteriores y posteriores al inicio de proceso, para reservar respecto de los segundos el término memorial y, con ello, excluir a los primeros de la aplicación del artículo 109 del CGP, que se itera, tampoco hace la señalada distinción.*

*Por memorial la norma se refiere a cualquier escrito que deba ser presentado en una actuación judicial, bien sea para iniciarla a través del escrito introductorio como lo es la demanda, o para continuarla y hacer valer los recursos y demás derechos procesales. De modo que, es claro que el referido artículo 109 del CGP establece que, si se acude a los despachos y corporaciones judiciales el día en que vence un plazo legalmente establecido, después del cierre de aquéllos, la intervención respectiva es extemporánea, sin excluir de dicha regla la presentación de las demandas”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

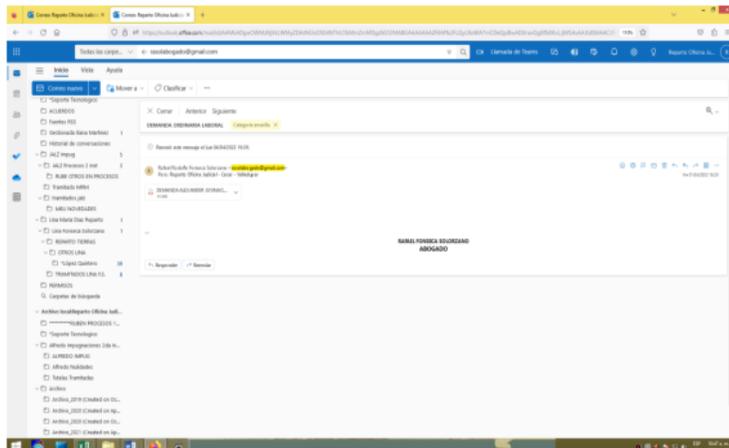
Ahora, el Acuerdo PCSJA21-11840 del 26 de agosto de 2021, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en su artículo 24 se dispuso que “**las demandas, acciones, memoriales, documentos, escritos y solicitudes que se envíen a los despachos judiciales, después del horario laboral de cada distrito se entenderán presentadas el día hábil siguiente;** los despachos judiciales no confirmarán las recepciones de estos mensajes de correo electrónico por fuera de las jornadas laborales sino hasta el día hábil siguiente”.

En el distrito de Valledupar, la jornada laboral se extiende de lunes a viernes de las 8:00 a 12:00 y de las 14:00 a las 18:00, por lo que para este caso como el plazo corresponde a 2 meses (Artículo 118ª del CPT y SS), el mismo inicia el primer día del mes de febrero y finaliza en ese mismo número, es decir, el **primer día del mes de abril.**

En ese prisma, una vez revisado el plenario, se advierte que conforme al informe rendido por la Oficina Judicial de Valledupar – *Reparto*-, al dar respuesta al requerimiento realizado por este despacho mediante auto del 27 de septiembre de 2023, se evidencia que la parte demandante desde la dirección de correo electrónico [rasolabogado@gmail.com](mailto:rasolabogado@gmail.com), radicó la presente demanda vía correo electrónico el 1° de abril de 2022 a las **18:20 horas**, a la dirección [repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co) que

corresponde a la oficina judicial de reparto de esta ciudad<sup>1</sup>, tal y como se avizora:

Dando respuesta a la solicitud, la oficina judicial de Valledupar informa que el proceso ESPECIAL LABORAL promovido por ALEXANDER JUVINAO LÓPEZ contra DIMANTEC SAS RAD: 201783105001 2022 00129 01, fue recibida en el correo de reparto de esta dependencia ([repartofjudvapar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:repartofjudvapar@cendoj.ramajudicial.gov.co)) el día viernes 01/04/2022 a las 18:20. Se anexa captura de pantalla requerida para su conocimiento.



En este punto vale precisar que si bien, en el acta de reparto allegado al proceso se evidencia que el mismo fue repartido el 4 de abril de 2022, lo probado es que el actor presentó la demanda el 1° de ese mes y año, pero por fuera del horario judicial.

De esos actos, se constata que la demanda especial que inició el presente trámite fue radicada por fuera del plazo de los 2 meses con los que contaba el promotor del debate para iniciar la acción que emana del fuero sindical.

Bajo ese horizonte, resulta procedente declarar probada la excepción de **prescripción** planteada por la demandada, por lo que se revocará en su integridad la decisión apelada, para en su lugar declarar probada dicho medio exceptivo, lo que hace innecesario el estudio del fondo del asunto y al revocarse la sentencia conforme a lo ordenado por el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al demandante a pagar las costas por ambas instancias.

<sup>1</sup><https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2342005/39915611/correos+y+telefonos+juzgdos+seccional+valledupar.pdf/2eb707af-2cfd-455a-8f95-c300e4031e00>

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: Revocar** en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del circuito de Chiriguana, el 7 de septiembre de 2023.

**SEGUNDO: Declarar** probada la excepción de PRESCRIPCIÓN propuesta por la apoderada judicial de la empresa demandada.

**TERCERO: Condénese** en costas por ambas instancias al demandante. Fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma de \$500.000, liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

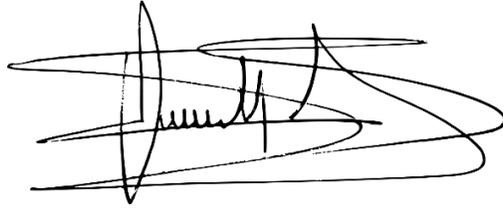
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned above the name.

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical line on the left and a horizontal line that curves upwards and then down, positioned above the name.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado