



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –
ACCIÓN DE RIENTEGRO
RADICACIÓN: 201783105 **001 2022 00126** 01
DEMANDANTE: NEFTALI OROZCO VITOLA.
DEMANDADO: DIMANTEC S.A.S.

Valledupar, veintiuno (21) de abril de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Estudia la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 29 de marzo 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 15 de febrero de 2013, para desempeñar el cargo de “*Especialista Soldadura*”. Es miembro de la Organización Sindical “*Sindicato de Trabajadores con Patologías de la Empresa Dimantec Ltda – SINTRACPA*” en la que ocupa el cargo de secretario de Deportes.

Contó que el 20 de enero de 2022 le fue comunicada la decisión de terminar su contrato de trabajo a partir de la finalización de la jornada del

31 de enero de 2022, sin la autorización judicial, pese a encontrarse amparado por fuero sindical, circunstancial y de salud. Que, a raíz de la presión de la demandada, el 22 de febrero de 2022 suscribió un acuerdo transaccional en el que le fue reconocida una indemnización por despido injusto.

Al dar respuesta a la demanda, **Dimantec S.A.S.** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, sostuvo que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo el 15 de febrero de 2013, para desempeñar el cargo de especialista en soldadura. Para el momento de la terminación del contrato de trabajo el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Además, las partes de manera libre y voluntaria suscribieron un acta de transacción el 22 de febrero de 2022, la cual presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, en el que pusieron fin a eventuales procesos jurídicos y/o administrativos, especialmente en lo que tiene que ver con derechos inciertos y discutibles derivados de la relación laboral y su terminación, así como también situaciones en caso de existir o sobrevenir cualquier evento que pueda configurar una protección especial o estabilidad laboral reforzada, como fuero de salud, pre-pensionado, sindical o maternidad. Reiteró, que la finalización del contrato de trabajo se produjo por insubsistencia de las causas que le dieron origen.

En defensa de sus intereses, propuso la excepción previa de prescripción de la acción, cosa juzgada o transacción. Las de fondo de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; inexistencia de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; buena fe; cosa juzgada – transacción; imposibilidad física y jurídica del reintegro; prescripción; pago; compensación (*carpeta: 15ContestacionDemanda(Dimantec) - doc: 1.ContestacionDemanda.pdf*)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 29 de marzo de 2023, resolvió:

PRIMERO. *Declárese probada la excepción de prescripción propuesta por la apoderada judicial de la empresa Dimantec Ltda hoy S.A.S, por las razones anteriormente expuestas.*

SEGUNDO. *Declárese terminado el presente proceso por prescripción de la acción especial de fuero sindical incoada por la parte demandada*

TERCERO. *Condénese en costas al demandante Neftali Orozco Vitola. por secretaria liquidense las costas incluyendo como agencias en derecho la suma de \$580.000, equivalente a medio salario mínimo legal vigente.*

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante manifestó que la carta que le comunicaba la terminación del contrato de trabajo le fue remitida el 20 de enero de 2022 y la demanda se radicó ante la oficina judicial de la ciudad de Valledupar el 4 de abril de 2022, es decir, con posterioridad a los 2 meses establecidos en la ley, por tanto, se encontraba prescrita. Se abstuvo de pronunciarse frente al fuero por estabilidad laboral reforzada o de salud y el circunstancial propuesto por el demandante por improcedente, al tratarse de un asunto sometido al trámite ordinario laboral y no al especial de fuero sindical.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la parte demandante interpuso recurso de apelación con el que suplica su revocatoria. Para ello, sostuvo que conforme al artículo 118ª 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. 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, la cual finaliza a las 6:00 pm, por tanto, el despido quedaba efectivamente ejecutado el día 1º de febrero de 2022, de ahí que el último plazo para presentar la acción de reintegro se

extendía hasta el día 1º de abril de 2022, fecha en la que radicó la demanda, como quedó comprobado en el momento en que hizo oposición a la excepción, es decir, que la demanda se había presentado en tiempo y en forma oportuna.

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

IV. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si en el presente caso operó o no el fenómeno prescriptivo de la acción especial de reintegro. En caso negativo, se verificará la procedencia de la reinstalación a su puesto de trabajo o superior categoría, con la consecuente solvencia de las acreencias laborales reclamadas.

Para resolver el anterior problema jurídico, se advierte que no es objeto de discusión: **i)** el contrato de trabajo que unió a las partes y **ii)** la calidad de aforado de Neftali Orozco Vitola.

1. Del fuero sindical.

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

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.

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

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

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

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

2. De la Prescripción.

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

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

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

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

procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

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.

3. Caso concreto.

En el *sub examine*, está demostrado que el contrato de trabajo que unió a Neftali Orozco Vitola 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 ahí que no le asista razón al *a quo* frente a la data tomada para efectuar los cálculos del término prescriptivo.

Ahora, a efectos de establecer cuando finalizaba el plazo de los 2 meses dispuesto en el citado artículo 118 A del CPT y SS, con los que contaba el actor para demandar su reintegro, es necesario acudir al Código del Régimen Político y Municipal, que al respecto señala en sus artículos 59 y 60 que:

“ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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. (...)* (subrayado fuera del texto original)

Así mismo, el art. 67 del Código Civil regula lo concerniente a los plazos, en los siguientes términos:

“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.*

El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 o 31 días, y el plazo de un año de 365 o 366 días, según los casos.

Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades nacionales, salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa.”

Frente a la contabilización de plazos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL986-2019 puntualizó que: *“el artículo 67 del Código Civil refiere que «el primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses», es decir, que los plazos en meses y años se cuentan de fecha a fecha. Por ejemplo, un plazo de un mes que inicia el 2 de enero termina el 2 de febrero, y el de un año que comienza el 2 de enero termina el 2 de enero del año siguiente”*

Deviene de lo anterior, que para este caso como el plazo corresponde a 2 meses, 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, como lo arguye la censura.

En ese prisma, una vez revisado el plenario, se advierte que el demandante radica la presente demanda vía correo electrónico el 1º de abril de 2022 a las 17:59 hora, a la dirección repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co¹, que corresponde a la oficina judicial de reparto de esta ciudad², es decir, que fue radicada dentro del plazo de los 2 meses con los que contaba el promotor para iniciar la acción que emana del fuero sindical.

Bajo ese horizonte, no era procedente declarar probada la excepción de prescripción planteada por la demandada, por lo que se revocará la decisión en su integridad y se procederá a efectuar el estudio de fondo, no realizado por la jueza de instancia.

Está probado que entre el señor Neftali Orozco y la demandada DIMANTEC S.A.S. se suscribió un contrato de trabajo el 15 de febrero de 2013; el demandante fue nombrado como Secretario de Deportes (suplente) de SINTRACPA en la Asamblea del 14 de noviembre de 2020 y le era descontado por nómina la cuota sindical ordinaria. 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. Circunstancias que se corroboran con el contrato individual de trabajo a término indefinido, la “*Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical*”; las nóminas y la misiva de terminación laboral adiada el 20 de enero de 2022. (*Carpeta: 8.Anexos (1) y 9.Anexos (2), doc: 01Demanda.pdf*)

Según lo anterior, el cargo para el cual fue designado el demandante se encuentra dentro de los 5 suplentes, por tanto, gozaba de la garantía de

¹ doc: 14AgregarMemorial(ConstanciaRadicacionDemanda).pdf

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

fuero sindical, siendo indispensable para la ruptura laboral, que el empleador solicitara la autorización del juez del trabajo, lo cual no aparece probado.

Ahora, conforme la contestación de la demanda, DIMANTEC S.A.S. no discute la calidad de aforado del promotor, pues su defensa está cimentada en que la finalización del contrato del trabajador fue producto de la terminación de los contratos comerciales, es decir, la insubsistencia del objeto y la causa, afirmación que busca acreditar con las diferentes comunicaciones que en tal sentido le remitió la empresa RELIANZ los días 16 de octubre de 2015, 21 de septiembre de 2021, 23 de noviembre de 2021 (*Carpeta: 15ContestacionDemanda(Dimantec) - 8.Anexos (1) y doc: 10.Aviso de Terminación de Contratos Relianz, 11. Carta Telianz Terminación de Contratos, 13. Carta terminación contrato Relianz - Dimantec*)

Sin embargo, conforme a las normas citadas en la parte general de esta providencia, si era obligación de DIMANTEC SAS acudir al juez del trabajo a solicitar la autorización correspondiente previo a comunicarle al trabajador la finalización del vínculo, lo cual no aconteció o por lo menos no está demostrado en el plenario. Por tanto, es procedente el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación, como resguardo al derecho de libertad y asociación sindical ampliamente protegido.

En esa línea de pensamiento, encontramos la sentencia C-381 de 2000 de la Corte Constitucional, en la que, al estudiar la constitucionalidad del artículo 114 del CPT y SS, consideró:

*“...el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. (...) **Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”**[6]. Posteriormente esta **Corporación reiteró que “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”**[7].*

(...) Esa posibilidad de conciliación también opera cuando el representante sindical ha sido despedido, o desmejorado, o trasladado, sin previa autorización judicial, e intenta una acción de reintegro o una acción de restitución, pues esos eventos se rigen también por el artículo 114 del C de PT, según lo ordena el artículo 118 de ese mismo estatuto.... “

Finalidad y objeto del fuero sindical que permite descartar por completo la excepción de cosa juzgada edificada en el contrato de transacción suscrito con el demandante el 22 de febrero de 2022, pues, a pesar de haberse convenido que *“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 pre pensionado, fuero de acoso laboral, **fuero sindical**, fuero circunstancial, fuero de maternidad, fuero de paternidad o cualquier al momento de la firma de este acuerdo la decisión del mismo se mantiene sin modificación alguna por ser la plena voluntad de las partes.”* o que *“transan cualquier **situación de acción de reintegro reubicación o reinstalación derivada de la terminación del contrato** que se dio y que unió a las partes hasta el día 31 de enero de 2022.* (negrilla de la Sala) esta concesión es ineficaz (artículo 13, 14 y 15 del CST, así como 39 y 53 C. Pol.), dado que el trabajador aforado transó derechos derivados de su fuero sindical, sin tener en cuenta que, dicha prerrogativa constitucional está establecida primariamente en beneficio de la organización sindical y no del trabajador.

En otras palabras, con dicho contrato la parte actora renunció a una garantía constitucional propia del derecho de asociación y libertad sindical del sindicato SINTRACPA, que regula el trabajo humano, por consiguiente, de orden público e irrenunciable.

En consecuencia, se ordena a DIMANTEC S.A.S. a reintegrar al señor Neftali Orozco Vitola al cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato, esto es, el 31 de enero de 2022, junto con el pago de los salarios, prestaciones legales y extralegales a las que tenga derecho y que percibía al finiquito laboral. Así mismo, deberá cancelar los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones desde dicha calenda. Autorizándose a DIMANTEC S.A.S., a descontar del valor a pagar al actor, lo reconocido en el acuerdo transaccional, con el fin de evitar un enriquecimiento sin causa.

Sin costas en esta instancia al prosperar el recurso de apelación. Las de primera instancia estarán a cargo de la demandada.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL – FAMILIA - LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 29 de marzo de 2023 y, en su lugar, se dispone:

Primero: DECLARAR que el señor NEFTALI OROZCO VITOLA 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 DIMANTEC SAS a reintegrar al señor NEFTALI OROZCO VITOLA a un cargo igual al desempeñado o de superior jerarquía, sin solución de continuidad.

Tercero: CONDENAR a DIMANTEC SAS a cancelar al señor NEFTALI OROZCO VITOLA los salarios, así como las prestaciones legales y extralegales causados desde la fecha de la terminación del contrato - 31 de enero de 2022 - hasta la fecha efectiva del reintegro. Igualmente, a pagar a la administradora de pensiones en la que se encuentre afiliado el demandante, los aportes a pensión durante el mismo lapso.

Cuarto: AUTORIZAR a DIMANTEC S.A.S. a descontar del valor a pagar al actor en los numerales anteriores, lo reconocido en el acuerdo transaccional, conforme a lo explicado en la parte motiva del fallo.

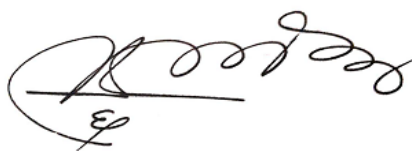
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. Las de primera instancia estarán a cargo de la demandada. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado