

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ESPECIAL LABORAL - REINTEGRO  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2023-00160-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC SAS  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dos (02) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 5 de abril de 2024, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de la referencia.

**I. ANTECEDENTES**

**1. LIBELO INTRODUCTORIO**

El accionante promovió demanda laboral para que se ordene a Dimantec SAS 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.

Como sustento fáctico de sus pretensiones, narró que suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de febrero de 2008, para desempeñar el cargo de “*Técnico de Servicios Mecánicos*”, pactando como salario la suma mensual de \$1.208.562.

Reseñó que, desde el año 2012, recibía su salario sin que hubiera prestación de servicio, debido a unas patologías adquiridas. Que, 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 el que la empresa, además, está discutiendo los términos de una convención colectiva.

Relató que “*desde el mes de diciembre de 2021 la empresa demandada realizó llamadas telefónicas coaccionando al demandante, indicándole que la empresa se iba a acabar, y que tenían que negociar con la empresa para ser arreglados*” y que “*a raíz de esta presión por parte de la empresa demandada el día 3 de marzo de 2022, suscribieron el acuerdo transaccional en el cual la empresa DIMANTEC le reconoce una indemnización por el despido injustificado*”.

Finalmente manifestó que, pese a que la demandada es concedora de su condición de directivo sindical, procedió a despedirlo sin autorización judicial.

## **2. LA ACTUACIÓN**

**La empresa demandada**, luego de haber sido debidamente notificada, se pronunció sobre los hechos aceptando la existencia del contrato de trabajo, pero aclaró que el cargo desempeñado fue el de *Técnico de Servicio Mecánico A IV*, que el salario inicialmente pactado lo fue en suma de \$605.106 y que el extremo final fue el 31 de enero de 2022. Se opuso 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 mérito 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 cubre 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 las excepciones de mérito que denominó «*Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación*», «*Inexistencia de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud*», «*Cosa juzgada – Transacción*», «*Buena fe*», «*Imposibilidad física y jurídica del reintegro*», «*Prescripción*», «*Prescripción de la acción de reintegro por fuero sindical*», «*Pago*» y «*Compensación*».

Seguidamente, la parte demandante reformó la demanda indicando que, a la fecha del despido, el trabajador devengaba un salario de \$1.462.736, auxilio de alimentación y vivienda, dotación de uniformes, así como bono de localización; que, el 31 de marzo de 2022 radicó solicitud de audiencia ante el Ministerio del Trabajo de Valledupar, para solicitar el reintegro, la cual se celebró el 24 de mayo del mismo año sin acuerdo satisfactorio entre las partes.

Dimantec, presentó la respectiva contestación, refiriendo no ser cierto lo concerniente al salario, dado que la última remuneración básica que devengó el trabajador ascendió a \$1.208.562 y agregó que no le consta la fecha en que se elevó la solicitud de conciliación referida.

### **3. LA SENTENCIA APELADA**

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 5 de abril de 2024, resolvió declarar *probada la excepción de prescripción de la acción propuesta por la apoderada judicial de la empresa demandada* y condenó en costas al demandante.

Para arribar a esa determinación, señaló que con las pruebas allegadas al proceso se demostró que el actor suscribió un contrato de trabajo con la demandada desde el 14 de febrero de 2008 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 “*secretario*” del Sindicato de Trabajadores Con Patologías. Agregó que la transacción celebrada entre las partes el 3 de marzo de 2022, es ineficaz como quiera que el acuerdo es posterior a la

finalización del contrato de trabajo, es decir, cuando la empresa ya le había notificado al actor la carta de finalización del vínculo.

Bajo ese contexto, expuso que, como quiera que el demandante se encontraba cobijado por la garantía foral al momento del despido y la empresa demandada no solicitó autorización al juez del trabajo para llevar a cabo ese acto, se haría procedente ordenar el reintegro del trabajador y el pago de los derechos laborales reclamados, de no ser porque la acción de reintegro fue presentada de forma extemporánea.

Sobre ese último tópico, la juzgadora expuso que, habiéndose finalizado el contrato de trabajo el 31 de enero de 2022, el actor contaba con 2 meses para acudir ante la jurisdicción, que fenecían el 1° de abril de 2022. Prosiguió reseñando que, revisado el expediente, se pudo constatar que la demanda fue radicada en esa calenda, pero a las 06:02 p.m., por fuera del horario judicial, por lo que debía entenderse que su presentación se produjo el día hábil siguiente, que fue el día 4 de abril del mismo año, encontrándose para ese momento vencida la oportunidad para demandar.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el vocero judicial del demandante presentó recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la decisión de primer grado. Para ello, esgrimió que si bien es cierto que en la certificación que aporta oficina judicial aparece como fecha de recepción de la demanda el 1° de abril de 2022 a las 06:02 pm, también lo es que el togado presentó el escrito en esa misma fecha, pero a las 05:55 pm, es decir dentro del horario judicial. En ese sentido, expuso que debe tenerse en cuenta que lo decidido comporta un defecto procedimental absoluto por exceso ritual manifiesto, tal como se decidió en sentencia reciente del Consejo de Estado en un caso de contornos similares.

Adujo que el escrito que se presentó debe entenderse radicado desde la hora de envío y no desde el momento de la recepción del mensaje de datos, en tanto que nadie puede controlar la hora de recepción de estos, habida cuenta que ello depende de factores externos y ajenos a la voluntad de las partes. Sumado a ello, es común que, entre el horario de envío y la recepción de un mensaje de datos existan diferencias temporales, lo que depende de muchos factores, entre los que se cuentan la capacidad de red del remitente

o del destinatario, del tamaño del mensaje de datos, así como la utilización de plataformas de correo electrónico diferentes entre ambos usuarios.

Refirió que debe tenerse en cuenta que entre las dos transcurrieron 7 minutos, resultando razonable que se efectúe una interpretación del artículo 109 del CGP que sea consecuente con los principios de justicia material y prevalencia del derecho sustancial, habida cuenta que la demanda se presentó antes del cierre de los despachos judiciales y su recepción se produjo por un minuto de diferencia.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De conformidad con lo planteado por el recurrente, se tiene que el problema jurídico puesto a consideración de esta Colegiatura se centra en establecer si fue acertada la decisión de la falladora de primera instancia, en cuanto declaró la excepción de prescripción, por considerar que la demanda fue radicada de manera extemporánea.

### **2. TESIS DE LA SALA**

Ese problema jurídico será resuelto sosteniendo que la decisión de la juez de primera instancia fue acertada, en la medida que, en el presente asunto los supuestos que sustentan la declaratoria de la excepción de prescripción se encuentran acreditados, debido a que el actor reclamó promovió la acción especial de reintegro ante la jurisdicción después de transcurridos 2 meses contados a partir del despido.

### 3. DESARROLLO DE LA TESIS

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 Juan Carlos Barahona Carranza y la demandada Dimantec SAS se suscribió un contrato de trabajo que inició el 14 de febrero de 2008 y que el demandante fue nombrado como secretario (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

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.*”

## **2. Acciones de fuero sindical y término de prescripción**

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.

### **3. Presentación de memoriales por vía electrónica y horario judicial**

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*



**PROCESO:** ESPECIAL LABORAL - REINTEGRO  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2023-00160-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC SAS

*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"**.

Es así que, conviene memorar lo esbozado por el órgano de cierre de la especialidad, en providencias como la CSJ AL2181-2022, en la que se reiteró la CSJ AL2050-2021, refiriendo:

*Es importante destacar si bien esta Sala acepta la presentación de cualquier actuación procesal de las partes y de los terceros intervinientes por vía de correo electrónico, esto debe cumplirse en los términos legalmente establecidos para tal fin. Al respecto, la Corte ha establecido que los documentos pertinentes deben enviarse al buzón fijado para ese propósito y en la «jornada de trabajo», esto es, de lunes a viernes entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. (Acuerdo n.º 4034 de 2007 de 15 de mayo de 2007, CSJ AL, 17 jul. 2012, rad. 53509 y CSJ AL3487-2018).*

*Así las cosas, es claro que las horas hábiles o de atención al público se establecen no solo por cuanto los despachos judiciales deben regirse por un horario fijo y previamente establecido, sino porque es durante aquellas horas en que resulta válida la recepción de documentos, la fijación de diligencias judiciales, la publicación de actuaciones y, en consecuencia, el cómputo de términos perentorios (CSJ AL, 13 jun. 2012, rad. 53603).*

*Asimismo, es importante destacar que en atención a lo preceptuado en los artículos 23 y 24 de la Ley 527 de 1999, aplicables a los juicios del trabajo por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la recepción del mensaje de datos es la del momento en que ingresa al sistema de información del destinatario, es decir, que si la solicitud de adición se envía por correo electrónico, como acaeció en el sub lite, la fecha y hora de su recepción debe ser la del instante en que ingresa al correo que la Corte dispuso para este propósito (CSJ AL3652-2020).*

De igual forma, el alto tribunal en un caso de contornos similares al que aquí se analiza, frente al reparo sobre el exceso de ritualidad de la juzgadora de primera instancia sobre su análisis respecto expuso:

*(...) frente al argumento según el cual el recurrente señala «lo cierto es que estas normas no pueden aplicarse de manera que inexorablemente se*

*desconozca el derecho fundamental al acceso a la administración de justicia de los ciudadanos», se torna pertinente recordar que conforme al artículo 29 de la Carta Política, el juez está en el deber de apegarse con estrictez al debido proceso señalado por la ley para solucionar las controversias sometidas a su conocimiento, de tal manera que en la interpretación de las normas procesales, además de tener en cuenta que el objeto de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos en la ley sustancial, deberá aplicar los principios generales del derecho procesal, poniendo de presente que son las premisas que soportan la institución del derecho adjetivo; entre estos, se hace necesario citar el de legalidad, eventualidad o preclusión y seguridad jurídica, los cuales están íntimamente relacionados, y de esta manera las partes quedan compelidas a realizar las actividades que les incumben a cada etapa señalada para tal fin, - términos- con la consecuyente pérdida de oportunidad -preclusión- si se hicieron por fuera de ellos.*

*Por tal motivo, no son de recibo las explicaciones con las que se pretende justificar la conducta consistente en el envío tardío de la sustentación del recurso extraordinario, aún en el entendido de que la situación relatada haya escapado, en principio a la voluntad y al dominio del memorialista, pues, situaciones como las señaladas son moderadamente superables, razón por la cual, la prudencia y la diligencia aconsejan no postergar hasta el último momento el término concedido por la ley la remisión o envío de documentos importantes, como lo es la sustentación del recurso extraordinario de casación. (CSJ AL1759-2023)*

### **3. Caso concreto**

En el presente asunto, la juzgadora consideró que había lugar a declarar el fenómeno prescriptivo frente a la solicitud de reintegro, debido a que el mensaje de datos contentivo de la demanda fue enviado por fuera del horario judicial, por lo que debía ser considerado como radicado en fecha posterior, ya de forma extemporánea; análisis que fue reprochado por el apelante, quien adujo que remitió el correo electrónico 5 minutos antes de la hora de cierre de los despachos judiciales, resultando atribuible a los servidores de mensajería electrónica la tardanza en su recepción por parte del destinatario.

Para determinar el grado de acierto de la decisión objeto de alzada, se estima pertinente recordar que está demostrado que el contrato de trabajo que unió a Juan Carlos Barahona Carranza 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 SAS. 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).

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL4592-2021, precisó que:

*[...] la exigibilidad de una obligación implica, en cabeza del titular del derecho, la posibilidad de reclamarla, incluso, de manera compulsiva, bien porque el plazo pactado se encuentra vencido, ora porque se cumplió la condición que se encontraba en suspenso, o porque no estaba sujeta a plazo o condición, es decir, se trataba de una obligación pura y simple.*

*Es cierto que los derechos laborales son exigibles desde su causación, aun cuando se encuentre vigente el contrato de trabajo, según lo ha expresado esta corporación en reiterada jurisprudencia. En ese sentido, es consecuente lo que apuntala la casacionista con fundamento en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral que trae como cita.*

La misma corporación, en sentencia SL2193-2022, dispuso:

*Debe recordarse que de cara a la prescripción extintiva regulada en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, es la exigibilidad del derecho la que marca el punto de partida para la contabilización del término, lo que en este evento ocurrió el 14 de agosto de 2009, cuando el trabajador fue despedido y no, en la fecha en la cual la Junta Regional emitió el dictamen, el 1 de junio de 2012, toda vez, que tuvo la posibilidad de reclamar a continuación de la terminación de su contrato, sin que fuera condición sine qua non, esperar un dictamen.*

De igual forma, es necesario tener en cuenta que, desde la sentencia de 7 de julio de 1992, radicación 4948, ratificada entre otros en fallo del 28 de abril de 2009, radicación 33.643, el órgano de cierre recordó que:

*[...] el artículo 59 del código de Régimen Político y municipal, subrogatorio del 67 del Código Civil, preceptúa con meridiana claridad que los plazos de años y de meses de que se haga mención legal deben entenderse como los del calendario común y que el primero y el último día de un plazo de meses o de años deberán tener “un mismo número en los respectivos meses.*

(...)

*En efecto, la norma en comento dispone:*

*“Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención legal, se entenderán que terminan a la media noche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, por día el espacio de veinticuatro horas; pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal.*

*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 ó 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 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 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.”*

*De lo transcrito y especialmente de los apartes de la norma que para destacarlos subraya la Sala, resulta a simple vista que tratándose de plazos o términos de meses o años el primero y el último del día del plazo o del término deben tener el mismo número de los respectivos meses. Esto es, y para decirlo aún de manera aún más gráfica si se quiere, los plazos o términos deben correr de “fecha a fecha”.*

De conformidad con tales reglas, el plazo para promover la acción especial que aquí se analiza corresponde a 2 meses (Artículo 118A del CPTSS), por lo que el punto de partida para contabilizar el término de prescripción para iniciar la acción de reintegro es la fecha en que se materializó el despido, el día 31 del mes de enero y finaliza en ese mismo número, es decir, el **31 de marzo**.

Ello es así, bajo el entendido que la jurisprudencia del órgano de cierre ha determinado que, en tratándose de despido individual, el término para que opere el fenómeno prescriptivo debe contabilizarse desde la misma fecha en que ocurrió el despido del trabajador<sup>1</sup>, en este caso, como se expuso, el 31 de enero de 2022, con independencia del horario de trabajo que tuviera fijado para ese día, dado que la carta de terminación le ofreció certeza de que el vínculo se extinguía en esa calenda, pues la finalización no se condicionó a plazo o condición adicional que difiriera su validez o efecto a una fecha posterior.

Revisado el plenario, se advierte 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 16:02 horas, a la dirección [repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co), acto del que se constata que el escrito que inició el presente trámite especial fue presentado por fuera del plazo de los 2 meses con que contaba el promotor del debate para iniciar la acción que emana del fuero sindical, que iba hasta el 31 de marzo de 2022 a las 16:00 horas; resultando irrelevante analizar si el mensaje de datos se presentó o no dentro del horario judicial, dado que en ambos escenarios se arribaría a la misma conclusión de extemporaneidad.

Bajo ese horizonte, se estima acertada la determinación de declarar probada la excepción de prescripción planteada por la demandada, aunque

---

<sup>1</sup> CSJ SL5700-2018

**PROCESO:** ESPECIAL LABORAL - REINTEGRO  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2023-00160-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS BARAHONA CARRANZA  
**DEMANDADO:** DIMANTEC SAS

por razones diferentes a las tenidas en cuenta por la *a quo*, situación que no deja otro camino a esta Sala que confirmar la decisión de primer grado.

Sin costas en esta instancia, por no hallarse causadas.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala No. 5 Civil – Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

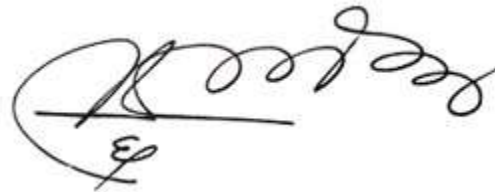
**RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de abril de 2024, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO:** En firme esta decisión, regrese la actuación al juzgado de origen.

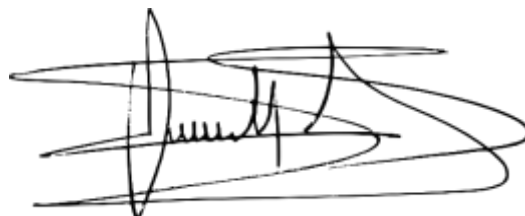
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado