

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente**

SENTENCIA LABORAL – FUERO SINDICAL

Veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado en la fecha mediante Acta N° 0116

RAD: 20-001-31-05-004-2022-00296-02 ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL - permiso para despedir – CUERPO DE BOMBEROS DE VALLEDUPAR contra MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA.

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 **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 25 de julio de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2.1. HECHOS.

2.2.1.1. Inicia señalando que entre el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR y la señora MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA, se suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 27 de junio

de 2016 y, que se realizó una modificación el 01 de julio de 2019 para ascender al cargo de jefe de prensa y comunicaciones.

2.2.1.2. Que, con dicha modificación, la demandada se comprometió a aportar los soportes académicos que la acreditara como comunicadora social y periodista de la Universidad Autónoma del Caribe, así mismo, asegura que la modificación del contrato se debió a la convención colectiva y, que la accionada en su hoja de vida habría indicado ser comunicadora social y periodista del ente universitario mencionado, además, graduada en el año 2000.

2.2.1.3. Aduce que a la trabajadora le fue requerido de manera reiterada, los soportes académico que acrediten su profesión, sin embargo, hizo caso omiso o guardó silencio a las solicitudes; que como consecuencia de lo anterior, el Cuerpo de Bomberos, solicitó a las Universidad Autónoma del Caribe la información requerida; señala que la solicitud fue resuelta el día 08 de septiembre de 2022, cuando la IES, corroboró que la demandada había cursado el plan de estudio del programa, pero no cumplió los requisitos establecido para el grado.

2.2.1.4. Que el día 25 de julio de 2022 se abrió un proceso disciplinario contra la trabajadora, donde se realizaron toda la diligencia contemplada y quedó supeditada la decisión a cuando se recibiera respuesta por parte de la Universidad, es decir, 08 de septiembre del 2022, sin embargo, el 10 de septiembre la trabajadora informó acerca de la radicación de una incapacidad por duración de 30 días, que según el demandante afectaría la terminación del proceso disciplinario.

2.2.1.5. El querellante asevera como justa causa de terminación del contrato de trabajo, la contenida en el artículo 61 numeral 1° del CST, es decir *“el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”*, esto, por haber aportado una hoja de vida en la que manifestaba ser profesional en comunicación social y periodismo.

2.2.2. PRETENSIONES.

2.2.2.1. Que se declare la existencia del fuero sindical.

2.2.2.2. El reconocimiento de las causales legales para terminar el contrato de trabajo, la contenida en el numeral 1°, literal A del artículo 62 del CST

2.2.2.3. Se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice el despido del demandado.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA.

Señala que es cierta la existencia de la relación laboral desde el 06 de agosto de 2014 a término fijo y el 27 de junio de 2016 a término indefinido, agrega que es cierto que se modificó el contrato de trabajo, sin embargo, la trabajadora no se comprometió a aportar lo soportes de formación académica, así mismo, tampoco informó que era graduada del programa de Comunicación social – periodismo.

Respecto a los requerimientos, aduce que siempre explicó a su jefe inmediato que no era necesario anexar título para ejercer como periodista en Colombia, que es cierto lo manifestado por la Universidad Autónoma del Caribe, debido a que, si cursó y aprobó el programa de Comunicación Social y periodismo, pero le faltaron requisitos para la graduación.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones por carecer de fundamentos legales y faltar a la verdad; propuso como excepción previa la de “prescripción” y como excepciones de fondo las de “prescripción, buena fe, mala fe y las genéricas”.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Honorable Juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, declaró la existencia del fuero sindical que ampara a la señora MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA, declaró probada la excepción de fondo de prescripción, declaró no probada la justa causal de terminación del contrato de trabajo, ordenó el levantamiento de fuero sindical y, condenó en costas a la parte demandante.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Si se debe declarar la existencia del del fuero sindical como garantía constitucional en cabeza de la demandada MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA como integrante de una organización sindical y como trabajadora de la parte demandante; de igual manera, debe determinar si existe una justa causa para que la demandada dé por terminado el contrato de trabajo.

Determinar si como consecuencia de esas declaraciones se debe ordenar el levantamiento del fuero sindical a la demandada MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA y si se debe autorizar a la parte demandante es decir al cuerpo de bomberos de Valledupar para despedir a la trabajadora.

Determinar si se encuentra o no probadas las excepciones perentorias, de mérito, de fondo que fueron opuestas por la dicha accionada en contra de las pretensiones de la demanda”

Dilucida el problema jurídico, conforme a las siguientes consideraciones:

En cuanto a la existencia del fuero sindical, señaló que la demandante goza del fuero sindical al ser miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Bomberos de Colombia y, que ostenta el cargo de fiscal de dicha organización sindical.

En lo que respecta a la excepción perentoria de prescripción, conforme a lo establecido en el artículo 118A del CST, las acciones derivadas del fuero sindical prescriben en dos meses, contados a partir de la terminación del proceso disciplinario o, a partir de que el empleador tuvo conocimiento de la causa de origen a la acción, así entonces, el *a-quo* haciendo un recorrido cronológico conforme a las pruebas aportadas y los dichos de las partes, determinó que el día 08 de septiembre de 2022, culminó el proceso disciplinario que llevaba el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR en contra de la trabajadora, esto cuando la Universidad había aclarado que la trabajadora no era profesional en comunicación social y periodismo, sino que había cursado el programa sin graduarse.

Conforme a lo anterior, para el juzgador de primera instancia, la fecha en la cual el empleador tuvo conocimiento pleno de la inexistencia del título profesional como comunicador social y periodismo de la demandada, fue el 08 de septiembre de 2022 y esa misma fecha fue en la que finalizó el proceso disciplinario, así entonces, desde la mencionada fecha y hasta la presentación de la demanda, transcurrieron 3 meses y 8 días, sin que se presentase impedimento alguno para dar inicio a la acción sindical, en este sentido, declaró probada la excepción de prescripción.

Refiriéndose a la causal endilgada para dar por terminado el contrato de trabajo, el *A- quo*, determinó que no se encontraba acreditada la existencia de justa causa; si bien, se encontraba plenamente demostrada que la trabajadora no era graduada en comunicación social y periodismo, no es menos cierto, que no se aportó prueba alguna para inferir que dicho grado académico fuese requisito para su contratación, es decir, no aportó reglamento, manual o documento alguno, que estableciera los requisitos exigidos para el cargo de jefe de prensa y comunicaciones.

Por último, al ser la sentencia adversa a la parte accionante, esta fue condenada en costas.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión tomada por el Honorable Juez, presentó recurso de apelación conforme a los siguientes tópicos:

- ✓ Esboza que la *A quo* basó su decisión en el análisis parcial de la totalidad de las pruebas.
- ✓ Aduce que no se tuvo en cuenta circunstancias que dilataron el proceso disciplinario, como lo fue las reiteradas solicitudes realizadas a la señora MESTRE HERRERA, la vacaciones solicitadas y otorgadas en la misma calenda del trámite disciplinario o, la incapacidad presentada el 10 de septiembre de 2022, por el término de 30 días y que no fue validada sino hasta el 03 de noviembre de 2022.
- ✓ Afirma que la falta endilgada a la demandada es una que trasciende en el tiempo, lo que impide que opere el fenómeno prescriptivo.
- ✓ En cuanto a la causal para despedir, señaló que la demandada si incurrió en engaño al presentar una hoja de vida en la que se acreditaba como profesional en comunicación social y periodismo, además, que no era debe del Cuerpo De Bomberos el aportar reglamento o documento que estableciera los requisitos del cargo que ostentaba la accionada.
- ✓ Manifiesta que es una facultad del empleador el exigir el cumplimiento de requisitos para determinados cargos.
- ✓ Solicita se revoque la sentencia en los numerales segundo, tercero y cuarto.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

En atención a los reparos de la parte recurrente, el problema jurídico se contrae en determinar si:

¿Operó la prescripción para solicitar el levantamiento del fuero sindical por parte del CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR?

¿Se encuentran acreditadas las justas causas y/o causas legales de terminación del contrato? En caso afirmativo, ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 405. DEFINICIÓN. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

ARTÍCULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 61. Libre Formación del Convencimiento.

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

3.3.3. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.

“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”

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, con radicación No. 69731. M.P. Dr. IVAN 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 consagra 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 (...).”

3.4.2. CORTE CONSTITUCIONAL.

3.4.2.1. Del proceso de levantamiento del fuero sindical y la prescripción, sentencia C-381 del 2000 del 05 de abril del 2000, Referencia: expediente D-2551, M.P. Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

“... Por ende, y en aras de la naturaleza de la norma en mención, considera esta Corporación que el empleador, cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. Esto surge necesariamente del sentido normativo que se desprende del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 ibídem, y del Convenio 98 de la OIT, que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador”.

“... el término que el empleador tiene para interponer la acción de levantamiento de fuero es concomitante con el conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del

trabajador aforado, desvirtuando así la aplicación de otras interpretaciones diversas a la que precisamente se desprende de una lectura simple del artículo en mención”.

4. CASO EN CONCRETO.

En el *sub iudice*, se tiene que el demandante CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR, solicita se ordene el levantamiento del fuero sindical del que goza la trabajadora MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA y en consecuencia, se conceda el permiso para despedir. Lo anterior con fundamento en que la trabajadora incurrió en engaño hacia el empleador, al aportar hoja de vida en la que señalaba que era profesional en comunicación y periodismo, cuando realmente no habría obtenido dicho título.

En contraposición, la trabajadora demandada, asegura que, no es cierto que se haya presentado como profesional en comunicación social y periodismo, acepta que no obtuvo el mencionado título, pero, si cursó la totalidad del programa académico, agrega que nunca acordó aportar soporte que acreditasen su grado académico.

El *A-quo*, encontró fácilmente demostrado la existencia del fuero sindical en cabeza de la accionada, declaró la excepción de fondo de prescripción y, no encontró demostrada la existencia de una justa causa, conforme a lo anterior, decidió no ordenar el levantamiento de fuero sindical y no otorgar el permiso para despedir.

Conforme a la síntesis anteriormente expuesta, se deduce que no es materia de discusión en esta instancia, la existencia del fuero sindical del que goza la señora MESTRE HERRERA, al ser miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Bomberos de Colombia, ostentando el cargo de fiscal.

Procede esta judicatura a resolver el problema jurídico, el cual corresponde determinar si:

¿Operó la prescripción para solicitar el levantamiento del fuero sindical por parte del CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR?

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Oficio del 25 de julio de 2022, donde se le informa a la trabajadora que se ha iniciado un proceso disciplinario en su contrato, además, es llamada a rendir descargos ante la oficina de comandancia en el término de tres días. (fls. 40 a 44 del archivo digital 01 -4)

- ✓ Oficio del 31 de agosto de 2022, en donde se le comunica a la trabajadora sobre la decisión definitiva derivada del proceso disciplinario, en esta se le informa que la decisión quedará supeditada a que la Universidad Autónoma del Caribe certifique su grado académico. (fls. 69 a 71 del archivo digital 01 -4)
- ✓ Oficio del 08 de septiembre de 2022, en donde se le informa a la accionada la terminación del contrato con justa causa, quedando a la espera de que un juez laboral autorice el levantamiento del fuero sindical. (fls. 72 a 75 del archivo digital 01 -4)
- ✓ Oficio del 08 de septiembre del 2022, a través del cual, el comandante del Cuerpo de Bomberos solicita a FAMISANAR novedad de las incapacidades de la trabajadora demandada, así mismo, se aportan diferentes pantallazos en donde se intenta verificar la existencia de la incapacidad con radicado 5010-2022-E-288442. (fls. 99 a 110 del archivo digital 01 -4)

Como sustento del recurso de alzada, la parte activa de la Litis, señaló que la sentencia adolece de error, toda vez que para la parte demandante no ha operado el término prescriptivo señalado en la norma procesal, en virtud de que se presentaron situaciones que impidieron la correcta finalización del proceso disciplinario, como lo fue la incapacidad por 30 días en la que se encontraba la señora MESTRE HERRERA, también manifiesta que la causal endilgada es una que se extiende en el tiempo, lo que conlleva a que el término prescriptivo desde el 03 de noviembre del 2022 y no desde el 08 de septiembre de la misma anualidad.

El artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una expresión de la libertad de asociación y que ha sido reconocido por diversos pactos y convenios internacionales, asimismo, el artículo 405, consagra el fuero sindical como “... *la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*”.

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional, ha reconocido la importancia de esta garantía para el desarrollo del derecho de asociación y su alcance, señaló en sentencia como la C-381 de 2000 lo siguiente: “*La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de*

sindicalización, a saber, el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales”

En cuanto a proceso especial de fuero sindical – levantamiento del fuero sindical, el máximo órgano constitucional, ha precisado que *“las partes cuentan con la posibilidad de que, el juez, bajo el amparo del Convenio 98 de la OIT, define sobre las acciones del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la de levantamiento de fuero sindical, todas ellas erigidas para analizar si la actuación está mediada por actuaciones discriminatorias o no, y si por tanto debe mantener el fuero o las condiciones iniciales en las que se realiza”*, mientras que, en tanto el alcance u objetivo del proceso de levantamiento del fuero sindical, es de *“1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y 2) el análisis de su legalidad o ilegalidad. Es importante anotar que según el artículo 410 del CST, son justas causas para el despido, 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días, y2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato” (T-220 de 2012)*

En tanto al término prescriptivo, la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 118A del CPTSS, estableció que la acciones que emanen del fuero sindical prescriben en un término de 2 meses, para el empleador, contados 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 correspondientes, según el caso”***

Aunado a lo anterior, en Sentencia C-381 del 2000, la Corte Constitucional precisó que *“el empleador, cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización del despido, traslado o desmejora del trabajador”*, se prevé que el empleador de inicio al proceso especial, cuando tiene la certeza de la existencia de una causa justa para despedir, contando con un término concomitante para solicitar la autorización del despido; no está de sobra precisar, que este término no limita el derecho del que goza el empleador de acceder a la justicia, toda vez que este tiene el objetivo de que dicha situación no se vuelva indefinida.

Ahora bien, en el caso concreto que se analiza, se tiene que empleador invoca como justa causa de despido, la siguiente **“Artículo 62, Literal A, numeral 1 del CST: 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”**

Lo anterior, se desprende del siguiente análisis cronológico, que el día 25 de julio de 2022, se inició un proceso disciplinario a la trabajadora MESTRE HERRERA, como consecuencia de que en reiteradas ocasiones le había sido solidado el aporte de soportes académicos que la acreditara como profesional en comunicación social y periodismo; el empleador informó a la trabajadora, que la decisión en el proceso disciplinario quedaría supeditada a la respuesta otorgada por la Universidad Autónoma del Caribe; que el accionante, solicitó a la Universidad Autónoma del Caribe que certificara el grado académico de la demandada, solicitud que fue resuelta de forma definitiva el día 08 de septiembre de 2022, en donde manifestó que la sindicalizada cursó la totalidad del plan de estudio del programa, pero no aparece como graduada.

No existe duda para este cuerpo colegiado, que el proceso disciplinario finalizó el día 08 de septiembre de 2022, teniendo en cuenta en el oficio de dicha calenda, se le informó a la trabajadora que **“Dado lo anterior, y como la conducta cometida por usted no tiene ninguna justificación y además viola gravemente el reglamento interno de trabajo, los valores institucionales, el código sustantivo del trabajo, hemos decidido terminar el contrato de forma unilateral y con justa causa, decisión que se hará efectiva a partir del momento en que se autorice por parte de un juez laboral”**

Así entonces, el empleador contaba con el término de dos meses a partir del 08 de septiembre de 2022, para iniciar el proceso especial de levantamiento del fuero sindical, es decir, hasta el 08 de noviembre de 2022, mientras que la demanda no fue presentada sino hasta el 16 de diciembre de 2022, lo que en principio evidencia que operó el término prescriptivo.

Ahora, con el ánimo de resolver de fondo el recurso de alzada, se tiene que el recurrente aduce como impedimentos el hecho de que la trabajadora se encontraba incapacitada, situación que para este tribunal, no es obstáculo alguno para dar inicio a este trámite especial, aun mas, cuando a la fecha el empleador no tiene certeza de la existencia de dicha incapacidad, además, en el caso de haber existido, esta finaliza el día 07 de octubre de 2022, por lo que aún se encontraba dentro del término de dos meses para ejercer el derecho de acción correspondiente.

En cuanto a la afirmación de que la causal se extiende en el tiempo, se debe precisar que la causal invocada, es decir, la del numeral 1, literal A del artículo 62, no es una causal que permanezca en el tiempo, así lo precisado la Corte Constitucional al estudiar otras causales de la misma norma, señalando que *“la aplicación literal de la norma adoptada por los jueces en las decisiones que se revisan es irrazonable ya que desconoce la interpretación sistemática de la disposición, pues: (i) la causal de reconocimiento de la pensión es diferente de las otras 14 causales contempladas en el artículo 62 del CST, por tener un carácter permanente” (T-338-2019)*; así entonces, al diferenciar esas 14 causales, es lógico comprender, que la causal invocada en el caso de marras, no se caracteriza por extenderse en el tiempo, al contrario, ha quedado acreditado que el empleador tuvo conocimiento pleno de la existencia de esta el día 08 de septiembre de 2022.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, es válido para este tribunal, como bien lo tuvo el juzgador de primera instancia, declarar acreditada la excepción de mérito, de fondo de prescripción, conforme a lo establecido en el artículo 118A del CST; en consecuencia y, en razón a que se haría irrelevante para la decisión de esta sentencia, no se estudiará los demás problemas jurídicos planteados y se confirmará la sentencia de primera instancia.

Por último, se condenará en costas a la parte recurrente por no prosperar el recurso.

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 25 de julio de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, iniciado por el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR en contra de MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

(con ausencia justificada)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado