

TEMA: LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL Y AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR EL CONTRATO

DE TRABAJO - La demanda fue instaurada por fuera del término de 2 meses; lo que conlleva a que la acción para solicitar permiso al Juez Laboral a efectos de despedir al trabajador se encuentra prescrita, y resulta inane hacer cualquier disquisición respecto de la justa causa argüida en la carta de terminación del contrato de trabajo. /

HECHOS: LA COMPAÑÍA EMTELCO S.A.S. pretende que se declare que el señor (AFMG) incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, que se ordene el levantamiento del fuero sindical, otorgando permiso para despedirlo con justa causa. El Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Medellín, declaró no probada las excepciones de mérito de inexistencia de justa causa para el levantamiento del fuero sindical y prescripción propuestas por la parte demandada y, en consecuencia, autorizó el levantamiento del fuero sindical del demandado para dar por terminado el contrato de trabajo conforme a la justa causa invocada. La Sala se contrae en establecer: (i) ¿Si hay lugar a declarar probada la excepción de prescripción? (ii) ¿Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo ordenados por la a quo se encuentran o no ajustados a derecho?, para lo cual se abordará (iii) ¿Si se acredita como justa causa del despido, la que se expresa en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

TESIS: El artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una auténtica expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT. (...) El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define 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”. (...) Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa. (...) se puede establecer, que el señor (AFMG) se encuentra vinculado a EMTELCO S.A.S. a través de un contrato de trabajo desde el 07 de marzo de 2016; que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Operativos y Administrativos de EMTELCO SAS de Colombia “SINTROADCO” y que el 04 de abril de 2025, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, y Código Sustantivo del Trabajo, esto es, por presentar un documento no autorizado por Emtelco; lo cual constituye un incumplimiento grave de los procedimientos internos y de las normas que regulan la correcta gestión de estos -sic- trámites, así como equivale a la remisión de documentos alterados, como su fuesen emitidos a nombre de la compañía. (...) Ha sostenido la Sala de Casación Laboral que: “el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”. (...) Una vez el empleador tuvo conocimiento de la presunta irregularidad en el trámite de retiro de las cesantías por parte de Protección S.A., citó a descargos al trabajador demandado, siendo que una vez sopesado los descargos decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, indicándole en esa misiva que puede presentar impugnación o solicitud de reconsideración en los términos dispuestos en el Reglamento Interno de Trabajo. (...) Se aprecia que

en el contrato de trabajo se estipuló en la cláusula séptima las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, pero en modo alguno se desprende la existencia de un procedimiento para su ejecución o que se asimile la falta grave de terminación del contrato con una sanción disciplinaria. En ese orden, puede concluirse que no existe en el RIT, ni en la convención colectiva, ni en el contrato de trabajo, disposición reguladora que permita aseverar que, en el caso bajo a estudio, se haya equiparado las faltas graves a una sanción disciplinaria o que para la finalización del contrato con justa causa deba ceñirse al procedimiento fijado en el RIT o en la Convención Colectiva de Trabajo. (...) Frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el “respeto debido en la relación laboral”, que consiste en que: “A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación.” (...) 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. (...) Debe tenerse en cuenta que el empleador tuvo certeza del hecho que motivaba el despido con los descargos rendidos por el demandado el 12 de marzo de 2025, data en la cual se adelantó el procedimiento no disciplinario mínimamente exigido para garantizar el derecho de defensa y de contradicción del laborante, en tanto y en cuanto, con los descargos se respetó el derecho al debido proceso del trabajador, y en ese orden, al haberse acudido a la jurisdicción el 15 de mayo de 2025, esto es, superándose los dos meses de que trata el artículo 118 A del CPTSS, no queda otro camino diferente que darle la razón a la apelante, lo que conlleva a revocar la decisión de instancia, declarando probada la excepción de prescripción y, por contera, negando las súplicas de la demanda, puntualmente, negando el levantamiento del fuero sindical con la consecuente autorización de terminación del contrato de trabajo. (...) La vacancia judicial de Semana Santa correspondiente al año 2025 fue entre el 12 de abril hasta el 20 de abril de 2025, la que no suspende ni interrumpe el término de prescripción en el caso de autos, dado que el vencimiento del término de dos meses o el hito final para acudir a la jurisdicción no lo fue entre el 12 al 20 de abril de 2025, sino que lo fue, el 12 de mayo de 2025 y, por lo tanto, las consideraciones de la cognoscente de instancia de habilitar o sumar los días de la vacancia judicial por Semana Santa al término de prescripción de los dos meses es totalmente equivocada. (...) En conclusión, como la demanda fue formulada el 15 de mayo de 2025, tal como se desprende del acta de reparto, quiere decir que aquella fue instaurada por fuera del término de 2 meses; lo que conlleva a que la acción para solicitar permiso al Juez Laboral a efectos de despedir (AFMG) se encuentra prescrita, y resulta inane hacer cualquier disquisición respecto de la justa causa argüida en la carta de terminación del contrato de trabajo.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 24//09/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 24 de septiembre de 2025
Proceso	Fuero Sindical
Radicado	05001310502820250007101
Demandante	Emtelco S.A.S.
Demandada	Andrés Felipe Marín Galvis
Providencia	Sentencia
Tema	Levantamiento fuero sindical
Decisión	Revoca y declara prescripción
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. Mediante poderhabiente judicial **LA COMPAÑÍA EMTELCO S.A.S.** pretende que se declare que el señor **ANDRÉS FELIPE MARÍN GALVIS** incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, que se ordene el levantamiento del fuero sindical, otorgando permiso para despedirlo con justa causa, a la vez de gravar al demandado en costas procesales.

Como sustento fáctico del *petitum* sostuvo que Andrés Felipe Marín Galvis fue vinculado a EMTELCO S.A.S. desde el 07 de marzo de 2016, a través de un contrato de trabajo por obra o

labor contratada, ocupando como último cargo el de Técnico Ayudante T1; que Andrés Felipe Marín Galvis ostenta el cargo de Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud y Trabajo, Recreación, Deporte y Seguridad Social del sindicato SINTROADCO, conforme acta de constitución de la organización sindical del 23 de enero de 2021, por lo cual goza de la garantía de fuero sindical; que el 03 de marzo de 2025, Protección S.A. puso en conocimiento de Emtelco SAS una carta supuestamente expedida por Emtelco S.A.S. de acuerdo con la cual el señor Andrés Felipe Marín Galvis solicitó ante Protección S.A. el retiro de las cesantías para la vigencia 2025; que el área de nómina constató que el documento no había sido expedido por Emtelco S.A.S.; que el documento entregado por Andrés Felipe Marín Galvis ante el fondo de cesantías no corresponde a la realidad; que el 10 de marzo de 2025 fue citado el señor Andrés Felipe Marín Galvis a diligencia de descargos para el día 12 de marzo de 2025, para cuya diligencia se remitieron las pruebas con copia a la organización sindical: que en la diligencia de descargos realizada el 12 de marzo de 2025 acudió el señor Andrés Felipe Marín Galvis en compañía de dos representantes de la organización sindical; que en la diligencia de descargos el señor Andrés Felipe Marín Galvis admitió haber realizado el trámite de retiro de las cesantías para la vigencia 2025 a través de un tercero ajeno a EMTELCO, quien le suministró la carta de autorización de retiro de cesantías, y con la cual procedió a realizar el retiro de las cesantías; que el documento aportado por el señor Andrés Felipe Marín Galvis para el retiro de las cesantías no corresponde con la realidad, ni fue emitido por EMTELCO; que el señor Andrés Felipe Marín Galvis incurrió en justa causa para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, por hacer uso de

documentos que se encuentran alejados de la realidad, pasando por alto los procedimientos de la empresa para obtener un provecho económico; que el 04 de abril de 2025 le fue comunicado al señor Andrés Felipe Marín Galvis la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo el levantamiento del fuero sindical por parte de la autoridad judicial; que la decisión de terminación del contrato era susceptible del recurso de apelación, pero no fue interpuesto por el señor Andrés Felipe Marín Galvis¹.

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida el 16 de junio de 2025, por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Medellín², con el cual ordenó su notificación y traslado al trabajador demandado, así como al sindicato SINTROADCO.

1.2.1 Andrés Felipe Marín Galvis: Una vez notificado³, contestó la demanda el 23 de julio de 2025⁴, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, con fundamento en que la empresa demandante no logra demostrar con pruebas serias, claras y objetivas que el trabajador haya incurrido en alguna de las conductas contempladas en los artículos 34 y 37 del Reglamento Interno de Trabajo, ni en los literales d) y e) del artículo 41, ni en ninguna de las causales legales del artículo 62 del CST; que no existe prueba de que el trabajador haya falsificado, alterado o promovido el uso de documentos irregulares; que el procedimiento disciplinario fue insuficiente y violatorio del debido

1 Fol. 1 a 30 archivo No

06SUBSANACIONDEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

2 Fol. 1 a 3 archivo No 08AutoAdmiteDemandta

3 Fol. 1 a 5 archivo No 11ConstanciaNotificacionDemandadas.

4 Fol. 1 a 19 archivo No 16ContestacionDemandta

proceso; que el trabajador actuó en ejercicio de un derecho legitimo para el retiro de las cesantías y delegó el trámite a un tercero; que no se ha demostrado afectación patrimonial respecto al empleador. Como excepciones de mérito rotuló las de prescripción; buena fe y presunción de inocencia del trabajador; inexistencia de justa causa para el levantamiento del fuero sindical; ausencia de pruebas; ausencia de responsabilidad del trabajador; y protección reforzada por fuero sindical.

1.2.2 Sintroadco: Una vez notificado⁵, intervino en el proceso con el mismo escrito de contestación del trabajador demandado⁶.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 05 de septiembre de 2025⁷, con la que la cognoscente de instancia declaró no probada las excepciones de merito de inexistencia de justa causa para el levantamiento del fuero sindical y prescripción propuestas por la parte demandada y, en consecuencia, autorizó el levantamiento del fuero sindical del demandado para dar por terminado el contrato de trabajo conforme a la justa causa invocada por el empleador debidamente demostrada en el proceso especial, y condenó en costas procesales al trabajador demandado.

1.4 Apelación. La decisión fue recurrida por el trabajador demandado, quien adujo que no está de acuerdo con que se haya desestimado la excepción de prescripción, dado que, en diferentes oportunidades se ha establecido que la semana Santa

5 Fol. 1 a 5 archivo No 11ConstanciaNotificacionDemandadas.

6 Fol. 1 a 19 archivo No 16ContestacionDemandada

7 Fol. 1 a 6 archivo No 22ActaAudienciaArt77y80CPTSS, con audiencia virtual archivo No 27GrabacionAudienciaArt77y80CPTSSP5.

no se cuenta como interrupción del término de prescripción, salvo que el término se venza durante la vacancia judicial por efectos de la Semana Santa; en ese sentido, expresó que sí se considera que el término de los dos meses para solicitar el levantamiento del fuero sindical comenzaban a correr a partir del 12 de marzo, tendría el empleador dos meses, que finalizaría el lunes 12 de mayo, y la demanda se radicó el 15 de mayo, por lo que, estaría prescrita la acción; por ello, solicita que se realice un análisis a fondo de los términos y de las diferentes pronunciamientos que han existido respecto de extender los términos de prescripción cuando se vencen posteriormente al tiempo de vacancia judicial en época de Semana Santa; que respecto del levantamiento del fuero sindical, tampoco está de acuerdo, porque en ninguna parte de la carta de despido se evidencia que se haya endilgado el desconocimiento de un trámite que tiene la empresa implementado para reclamar las cesantías, pues lo que aducen en la carta de terminación del contrato es la presentación de un documento alterado; que en el proceso disciplinario ni en el proceso judicial se aportó prueba de que efectivamente el trabajador haya presentado un documento alterado ante el fondo de cesantías, ya que el que presentó lo hizo bajo el principio de buena fe; que no hubo en el actor una intención de provecho o mala fe; que no se hizo un análisis detallado de cada una de las respuestas dadas por los testigos presentados por la parte demandada, dándose total credibilidad sólo a los testigos de la parte demandante, quienes hicieron percepciones personales y subjetivas; que algunas preguntas realizadas a los testigos no fueron claras y, por tanto, no se puede considerar que los testigos fueron parcializados; que en la contestación de la demanda se realizó un análisis de cada una de

las causales de terminación del contrato y en ninguno se menciona la presentación de un documento alterado a una entidad externa, además de no tener conocimiento el trabajador; que este en ningún momento, ni en los descargos ni en el interrogatorio de parte reconoció que se trataba de un documento alterado; que si el pecado del trabajador fue iniciar el trámite mediante un tercero o directamente en el fondo de cesantías y no realizar el trámite conforme lo tenía establecido la empresa, ello no es ilegal, dado que la ley no prohíbe al trabajador acudir directamente ante el fondo de cesantías; que la actuación del trabajador no puede ser una excusa para justificar la terminación del contrato de trabajo cuando ni siquiera la ley ni el reglamento interno de trabajo prohíben que el trabajador inicie su trámite de forma directa; que en ninguna parte existe la prohibición del trabajador de no acogerse al trámite interno de la empresa. En definitiva, solicita que se revoque la sentencia y, en su lugar, no conceder el levantamiento del fuero sindical ni acceder a la terminación del contrato.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se resolverá de plano, previa deliberación por la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia y principio de consonancia. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes, advirtiéndose que de

conformidad con el principio de consonancia⁸, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2 Problemas jurídicos: El *quid* del asunto litigioso se contrae en establecer: **(i)** ¿Si hay lugar a declarar probada la excepción de prescripción? **(ii)** ¿Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo ordenados por la *a quo* se encuentran o no ajustados a derecho?, para lo cual se abordará **(iii)** ¿Si se acredita como justa causa del despido, la que se expresa en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

2.3 Fuero Sindical. Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una auténtica expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De otra parte, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define 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*”.

⁸ Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones para el empleador, tales como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

De acuerdo con los predicamentos de la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha expresado la Corte Constitucional⁹ en repetidas ocasiones, “...*sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido*”.

2.4 Presupuestos procesales de la acción de levantamiento del fuero sindical para despedir. Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un

⁹ Corte Constitucional T220-2012

trabajador amparado por el fuero sindical: 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 (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa.

De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer, sin ser objeto de disenso, que el señor ANDRÉS FELIPE MARÍN GALVIS se encuentra vinculado a EMTELCO S.A.S. a través de un contrato de trabajo desde el 07 de marzo de 2016¹⁰; que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Operativos y Administrativos de EMTELCO SAS de Colombia “SINTROADCO”¹¹, y que el 04 de abril de 2025, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, y Código Sustantivo del Trabajo, esto es, por presentar “*un documento no autorizado por Emtelco para adelantar este proceso, lo cual constituye un incumplimiento grave de los procedimientos internos y de las normas que regulan la correcta gestión de estos -sic- trámites, así como equivale a la remisión de documentos alterados, como su fuesen emitidos a nombre de la compañía. El no haber seguido el procedimiento establecido por la Empresa, fue la causa directa que permitió que un documento irregular fuera presentado ante el fondo de Cesantias, generando un posible impacto legal y reputacional para Emtelco, del cual usted se*

10 Fol. 47 a 48 archivo No 01
DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

11 Fol. 76 a 77 archivo No
01DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

benefició directamente, calificándose este acto como un acto de deshonestidad o abuso de confianza con la Empresa”, decisión que quedó en suspenso hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical¹², circunstancias que deberán sopesarse al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.5 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa. Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia¹³, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

Bajo ese horizonte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁴ se ha pronunciado sobre el particular, relievando que: “*la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art. 177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el*

12 Fol. 121 a 125 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

13 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

14 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, si el trabajador pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite. Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral¹⁵ que: “el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, una vez el empleador tuvo conocimiento de la presunta irregularidad en el trámite de retiro de las cesantías por parte de Protección S.A.¹⁶, citó a descargos al trabajador demandado, diligencia que se efectuó el 12 de marzo de 2025¹⁷, siendo que una vez sopesado los descargos decidió dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa el 04 de abril de 2025, indicándole en esa misiva que puede presentar impugnación o solicitud de reconsideración en los términos

15 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

16 Fol. 3 archivo No

01DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

17 Fol. 5 archivo No

01DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

dispuestos en el Reglamento Interno de Trabajo¹⁸, lo que en línea de principio podría suponer la existencia de un procedimiento disciplinario interno en la entidad, que diera lugar, como en el presente asunto, a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, al revisar con detenimiento el reglamento interno de trabajo¹⁹ de EMTELCO S.A.S., en el capítulo XI se establecen la “Escala de faltas y sanciones disciplinarias, y su procedimiento”, y en particular en el artículo 40 *eiusdem*, se precisa las sanciones por imponer, entre las que se encuentran el llamado de atención verbal, multa, llamado de atención escrita, la suspensión hasta por dos meses; no obstante, no se estipula la terminación del contrato de trabajo como sanción disciplinaria; incluso, del contenido del artículo referido se aprecia que las sanciones que allí se imponen aluden a conductas que “son leves”, es decir, sólo opera la sanción disciplinaria para el incumplimiento de las obligaciones de “carácter leve”, y no cuando se le da la connotación de grave, como aconteció en el presente asunto, pero con sustento normativo en el artículo 41 del RIT, el que estatuye las faltas graves, esto es, se encuentran aparte del precepto normativo que estipuló la escala de sanciones disciplinarias.

Ahora, ciertamente la entidad demandada al citarlo a descargos le expresa que puede asistir con dos representantes del sindicato, y que, efectivamente el trabajador concurrió a tal diligencia acompañado de dos integrantes de la organización sindical, pero ello, en modo alguno convierte la terminación del contrato de trabajo en una sanción disciplinaria.

18 Fol. 121 a 125 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

19 Fol. 81 a 120 archivo

No06SUBSANACIONDEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

Igualmente, debe tenerse en cuenta que el reglamento interno de trabajo en el capítulo XII hace alusión al “*Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias*”, del cual, en línea de principio, se pensaría que fue el que se utilizó en el caso del trabajador demandado, pues se citó a descargos y, en la carta de terminación del contrato, le dan la oportunidad de presentar “impugnación o reconsideración” dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación; no obstante, en el acápite de impugnación del artículo 42 del RIT se aprecia que el término de apelación de la sanción disciplinaria es de dos días hábiles, por ende, se descarta que el procedimiento utilizado para finiquitar el contrato de trabajo con justa causa sea el regulado en el RIT.

Por su parte, obra en el expediente una Convención Colectiva 2024-2029²⁰ y en el capítulo II, cláusula quinta se establece el “Proceso Disciplinario”, en el que se estipulan unas “garantías adicionales a las definidas por la ley” respecto del proceso disciplinario, pero en ningún aparte se aprecia que la terminación con justa causa constituya una sanción disciplinaria, o que deba seguirse un procedimiento convencional para finiquitar el contrato de trabajo por justa causa.

De igual manera, se aprecia que en el contrato de trabajo²¹ se estipuló en la cláusula séptima las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, pero

20 Fol. 162 a 175 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

21 Fol. 49 a 52 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

en modo alguno se desprende la existencia de un procedimiento para su ejecución o que se asimile la falta grave de terminación del contrato con una sanción disciplinaria. En ese orden, puede concluirse que no existe en el RIT, ni en la convención colectiva, ni en el contrato de trabajo, disposición reguladora que permita aseverar que en el caso bajo a estudio, se haya equiparado las faltas graves a una sanción disciplinaria o que para la finalización del contrato con justa causa deba ceñirse al procedimiento fijado en el RIT o en la Convención Colectiva de Trabajo.

Ahora bien, en lo tocante con los descargos, viene a propósito traer a colación la decisión por la Corte Constitucional²², en cuanto que, fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de la siguiente manera:

“En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3º, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal

²² Corte Constitucional SU449-2020

previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.

En sentido similar, en la citada providencia se rememora el criterio que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema a este respecto, desarrollado en los siguientes apartados:

“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3º del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las

causales estipuladas en el numeral 3º, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el “*respeto debido en la relación laboral*”, que consiste en que: “*A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso*” (negrilla de la Sala).

Seguidamente la Corte Constitucional, destaca que: “*Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del*

empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)».

Bajo ese panorama, descendiendo al caso concreto, tenemos que, la entidad demandante citó al señor Andrés Felipe Marín Galvis a descargos, misma que se materializó el 13 de marzo de 2025²³; aunado a ello, también en la contestación de la demanda aceptó²⁴ como ciertos los hechos 17 y 18 de la demanda inicial²⁵ relacionados con que “la compañía durante la diligencia de descargos brindó al demandado todas las garantías correspondientes para el correcto ejercicio de su derecho de contradicción y defensa” y “A la mencionada diligencia de descargos del 12 de marzo de 2025, acudió el demandado junto con dos representantes de la organización sindical SINTROADCO”, razón por la cual, desde la óptica de la legalidad del despido, no refulge vulneración alguna de derechos fundamentales, en específico, de vulneración al debido proceso y derecho de defensa.

En síntesis, de lo aquí dicho frente a los temas controversiales expuestos, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, y que al constatarse que se brindó plena garantía al derecho a la defensa o a ser escuchado con la oportunidad de presentar explicaciones, excusaciones o descargos, como aducir elementos de prueba,

23 Fol. 15 archivo No 16ContestacionDemandas

24 Fol. 5 archivo No 16ContestacionDemandas

25 Fol. 4 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

procede la Sala a verificar si el empleador demandante acudió a la administración de justicia en los términos legales o por el contrario operó el fenómeno de la prescripción alegado por el trabajador, en caso positivo, de haberse acudido a la jurisdicción en los términos legales, se estudiará si la conducta endilgada al señor Andrés Felipe Marín Galvis constituye una justa causa para despedir.

2.6 Prescripción de la acción de fuero sindical- autorización para despedir. Enseña el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, modificadorio del artículo 118 A del C.P.L., lo siguiente:

“...Las acciones que emanen 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...”
(Subrayas fuera del texto)

Significa lo anterior, que si bien la justicia ordinaria laboral es la competente para determinar si la causa endilgada como justa con el fin de dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal competencia se ejerce en cumplimiento de preceptivas legales, entre ellas, la consagrada en el artículo que se acaba de transcribir, relativo a la oportunidad para presentar la demanda para el levantamiento del fuero sindical.

Sobre esta temática resulta conveniente traer a colación lo dispuesto en la sentencia STL8970-2019 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que dijo lo siguiente:

“De acuerdo con lo anterior, es necesario precisar que las disposiciones que reglamentan el procedimiento laboral prevén un término corto de prescripción para la interposición de las acciones que diriman controversias que surjan de una relación laboral, con el objetivo de garantizar la seguridad jurídica, y la celeridad de la decisión judicial. A su vez, contemplan un término especial de prescripción aún más corto para aquellas acciones, bien de reintegro o bien de levantamiento del fuero sindical, en atención a la protección del derecho de asociación sindical.

No obstante, lo anterior, para efectos de la declaración de la prescripción de la acción, se debe verificar si se estableció un procedimiento previo en la convención colectiva de trabajo o en el reglamento respectivo, sin que en la norma se aluda a que tal procedimiento esté supeditado de manera exclusiva para el evento de los empleados públicos”.

En la misma providencia, se trae a colación lo discurrido en providencia del 13 de marzo de 2013, STL31748-2013, al considerar que:

“Cuando el empleador, acoge ese mecanismo, de acuerdo con lo establecido por el reglamento, no puede desconocerlo el juzgador, pues ello en verdad constituye un desafuero normativo, que violenta el debido proceso y desequilibra las relaciones del trabajo, en atención a que se otorgan mayores posibilidades al trabajador para defenderse y determinar si en verdad se cometió alguna de las faltas para terminar el contrato de trabajo, defensa que igualmente se acrecienta en tanto dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical puede ejercer todas las facultades que como parte judicial se le confieren, garantizándosele así un mayor campo de acción para controvertir las pretensiones y aspiraciones de su empleador”.

Bajo el anterior panorama, fluye palmar para la Sala que, la entidad demandante recaba en que con ocasión de la novedad o presunta irregularidad remitida por Protección S.A. de fecha **03 de marzo de 2025**²⁶, evidenció que el trabajador demandado trató el retiro de las cesantías aportando una certificación o autorización del empleador “alejado de la realidad” o no emitida por este, ante lo cual, procedió **el 10 de marzo de 2025** a citarlo a descargos para el día **12 de marzo de 2025**, y que una vez

²⁶ Fol. 3 archivo No 06SUBSANACIONDEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

agotada tal diligencia, **el 04 de abril de 2025**²⁷ le fue informado que su contrato de trabajo terminaría con justa causa, una vez se adelante el proceso judicial de levantamiento del fuero sindical.

Por su parte, la parte demandada asienta que debe operar la excepción de prescripción al no haberse acudido a la jurisdicción dentro de los dos meses siguientes al conocimiento de la falta, sin que deba aplicarse el referido procedimiento del RIT, porque la terminación del contrato de trabajo con justa causa no se equipara a una sanción disciplinaria.

De otro lado, la *A quo* adujo que la entidad demandante se ciñó al procedimiento establecido en el artículo 18 de la CCT, habida cuenta que los descargos se realizaron **el 12 de marzo de 2025**, y “*los dos meses transcurrirían al 12 de mayo del 2025 pero no puede sacarse de menos que la suspensión por vacancia judicial del 14 al 18 de abril de esta anualidad*, como tuvo de la Semana Santa durante la cual se suspenden los términos, luego entonces, el término de la prescripción fenecía el **19 de mayo** razón por la cual no -sic- el fenómeno de la prescripción en el presente proceso”.

Ahora bien, debe precisar la Sala que en el presente asunto la contabilización de los dos meses para acudir a la jurisdicción de conformidad con el artículo 118 A del CPTSS, no empieza desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos (informe de Protección S.A. del **03 de marzo de 2025**), pues no puede

²⁷ Fol. 121 a 125 archivo No 01
DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

desconocerse que la empresa demandante alude que tuvo conocimiento de los hechos o irregularidades en el trámite de las cesantías a través del informe o comunicación que fue remitida por Protección S.A. **el 03 de marzo de 2025**, y que en virtud de ello, realizó la citación a descargos para que fueran rendidos el **12 de marzo de 2025**, por lo que en aplicación del precedente judicial relacionado a la obligación de escuchar en descargos al trabajador previo a la decisión de finiquitar el contrato, considera esta judicatura que tal procedimiento se agotó el **12 de marzo de 2025**, y como quiera que la acción judicial fue presentada **el 15 de mayo de 2025²⁸**, se puede concluir, sin asomo de duda, que se superaron los dos meses de que trata el artículo 118 A del CPTSS.

De otro lado, no puede predicarse que el término para acudir a la acción de levantamiento de fuero sindical empiece a contabilizarse una vez la entidad comunicó al actor la carta de finalización del contrato (**04 de abril de 2025²⁹**), ya que aquello constituye la decisión potestativa del empleador, pero en modo alguno la finalización de algún procedimiento disciplinario establecido en el RIT o CCT, pues de manera diáfana, tal como se expresó en el acápite anterior, en el presente asunto la terminación del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción disciplinaria y no existe procedimiento por seguir para finalizar el contrato, por lo que una vez escuchado en descargos, para el empleador empezaba a correr los términos a fin de acudir a la administración de justicia con miras al levantamiento del fuero sindical, es decir que, “el hecho constitutivo del despido”

²⁸ Fol. 1 archivo No 02ActaReparto05001310502820250007100

²⁹ Fol. 121 a 125 archivo No 01

DEMANDAESPECIALLEVANTAMIENTODEFUEROEMTELCOVSANDRESMARIN

tiene lugar una vez se rindieron los descargos, momento para el cual, de acuerdo con la gravedad de la causa o motivo quedaba a discreción del empleador prescindir o no de la fuerza laboral del trabajador o dar ruptura o no a la relación de trabajo.

Para reforzar lo anterior, téngase en cuenta la sentencia STL1098-2022 en la que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en un caso de similares contornos al caso puesto de presente, expresó que la decisión del Tribunal no fue arbitraria ni caprichosa, ni lesiva de las “garantías superiores”. Al propio tiempo, la sentencia en mención trae a colación lo discurrido en la STL4200-2020, de la cual se extraen los siguientes apartados:

“Analizado lo expuesto por la autoridad judicial censurada, se advierte que la decisión del accionado tribunal, de revocar la determinación del juez de primer grado, para en su lugar, declarar probada la excepción de prescripción formulada por el demandado en el proceso especial de levantamiento de fuero, permiso para despedir, tuvo sustento en que al revisar la normatividad aplicable al caso es decir el artículo 118 A del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, junto a todo el material probatorio aportado en el trámite del juicio, encontró acreditado que la acción se encontraba prescrita en razón a que la sociedad demandante conoció el hecho constitutivo del despido el día 8 de noviembre de 2018, fecha inicial en que debían computarse los dos meses con los que contaba para presentar la acción de levantamiento de fuero sindical, y no una vez finalizara el procedimiento previo que no se estableció ni en el contrato, ni en la Convención

Colectiva de Trabajo, ni en el Reglamento Interno de Trabajo, sin que en dicha determinación se advierta una actuación subjetiva y arbitraria del juzgador, independientemente de que se esté de acuerdo o no con ésta”.

Al margen de ello, en lo que respecta a que se deba tener en cuenta la carta de terminación del contrato como hito inicial para empezar a contar los dos meses, es oportuno referir lo delineado por el Alto Tribunal en la sentencia de tutela radicación No 59276 del 23 de abril de 2020, en la que concluyó:

*“se evidenciaría que empresa demandante no acató el plazo establecido por el legislador para acudir al juez natural e iniciar la acción que emana del fuero sindical, sin que sea de recibo el argumento que plantea el togado, cuando indica, **que en virtud de que la carta de despido tiene fecha de 13 de septiembre de 2019, desde allí es que debe contarse el término de prescripción, afirmación que no se acompaña con lo establecido por el legislador en el artículo 118 A ídem, normatividad citada a lo largo de la sentencia”.***

Colofón de lo expuesto, debe tenerse en cuenta que el empleador tuvo certeza del hecho que motivaba el despido con los descargos rendidos por el demandado el **12 de marzo de 2025**, data en la cual se adelantó el procedimiento no disciplinario mínimamente exigido para garantizar el derecho de defensa y de contradicción del laborante, en tanto y en cuanto, con los descargos se respetó el derecho al debido proceso del trabajador, y en ese orden, al haberse acudido a la jurisdicción el **15 de mayo de 2025**, esto

es, superándose los dos meses de que trata el artículo 118 A del CPTSS, no queda otro camino diferente que darle la razón a la apelante, lo que conlleva a revocar la decisión de instancia, declarando probada la excepción de prescripción y, por contera, negando las súplicas de la demanda, puntualmente, negando el levantamiento del fuero sindical con la consecuente autorización de terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, en lo que se refiere a la suspensión del término de prescripción con ocasión de la vacancia judicial de Semana Santa, ha de acudirse a las previsiones del artículo 59 de la Ley 4^a de 1913, por medio de la cual se expide el Régimen Político y Municipal, en el que se establece que:

“todos los plazos de días, meses o años, del 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”.

Así mismo, el artículo 62 ibidem, señala que:

“en los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil”.

Sobre esta temática, el Consejo de Estado³⁰ se ha pronunciado, señalando que:

*“Asunto diferente es el vencimiento de un término que obviamente **si ocurre en un día inhábil, debe extenderse al día hábil siguiente.** La Leyes procesales, como el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil o el mencionado artículo 118 del Código General del Proceso o el vigente artículo 62 de la Ley 4^a de 1913 o Código de Régimen Político y Municipal, permiten que, en tratándose de términos dados en meses o años, **que son calendario, cuando éstos finalizan en un día inhábil, se extiendan al día hábil siguiente”.***

En *sub lite*, siguiendo los anteriores derroteros, el término prescriptivo de dos meses de que trata el artículo 118A del CPTSS, para que el empleador EMTELCO S.A.S. presentara la demanda solicitando la autorización al Juez laboral para despedir al trabajador ANDRÉS FELIPE MARÍN GALLVIS, empezó a contabilizarse **el 12 de marzo de 2025** (diligencia de descargos), por ende, se extendía hasta el **12 de mayo de 2025**, esto es, un día hábil, ya que según el calendario correspondió a un día lunes, sin que se evidencie que para esa calenda haya existido alguna eventualidad de vacancia judicial o suspensión de términos judiciales.

30 Consejo de Estado Sección Cuarta. Sentencia del 23 de abril de 2015, Radicación 11001-03-15000-2014-04398-00(AC)).

Adicional a lo expuesto, debe precisarse que la vacancia judicial de Semana Santa correspondiente al año 2025 fue entre el 12 de abril hasta el 20 de abril de 2025, la que no suspende ni interrumpe el término de prescripción en el caso de autos, dado que el vencimiento del término de dos meses o el hito final para acudir a la jurisdicción no lo fue entre el 12 al 20 de abril de 2025, sino que lo fue, el 12 de mayo de 2025 y, por lo tanto, las consideraciones de la cognoscente de instancia de habilitar o sumar los días de la vacancia judicial por Semana Santa al término de prescripción de los dos meses es totalmente equivocada y no se aviene a la aplicación estricta de la normativa citada con antelación.

Dicho en otras palabras, es errónea la manera en la que *a quo* entendió que los días de la vacancia judicial de Semana Santa pueden sumarse a los dos meses que tiene el empleador para acudir al aparato judicial, lo que en últimas, extiende el término de prescripción a dos meses y cinco días, cuando la correcta intelección de la normatividad citada es que, si el término para acudir a la jurisdicción vence en un día inhábil o en el transcurso de la vacancia judicial, se habilita el término o, lo que es lo mismo, que dichos términos “**se extiendan al día hábil siguiente**”, el cual, a manera de ejemplo, si el término para acudir a la administración de justicia fenece en la semana que va del 13 al 20 de abril de 2025 (vacancia judicial de Semana Santa), se habilita o extiende el término para presentar la acción ante el aparato judicial hasta el día hábil siguiente, esto es, hasta el 21 de abril de 2025 (lunes), pero como en el caso de autos, el hito final fue el 12 de mayo de 2025 (lunes), es decir, muy posterior a la Semana Santa del año 2025, en manera alguna

puede habilitarse los días de la vacancia judicial o extenderse el término de dos meses, a dos meses y cinco días adicionales, como lo hizo la cognoscente de instancia.

En conclusión, como la demanda fue formulada el 15 de mayo de 2025, tal como se desprende del acta de reparto³¹, quiere decir que aquella fue instaurada por fuera del término de 2 meses (12/03/2025 al 12/05/2025) de que indica el artículo 118A *ibidem*, lo que conlleva a que la acción para solicitar permiso al Juez Laboral a efectos de despedir a Andrés Felipe Marín Galvis, se encuentra prescrita, y por sustracción de materia resulta inane hacer cualquier disquisición respecto de la justa causa argüida en la carta de terminación del contrato de trabajo.

3. Costas. En segunda instancia, costas a cargo de la parte demandante por haber prosperado el recurso de alzada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$ 1.423.500 correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente y a favor de Andrés Felipe Marín Galvis. Sin constas en favor de la organización sindical, ya que, pese a fungir como parte coadyuvante, no puede tenerse en estricto sentido como una de las partes vencedoras, pues si bien es cierto debe ser notificada del auto admisorio de la demanda que se promovió contra el trabajador aforado (C-240 de 2005), su intervención no es obligatoria, sino facultativa, incluso, en virtud del numeral 3 del artículo 118B del CPTSS no tiene “*disposición del derecho en litigio*” (C-240-2005). Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de la entidad demandante. Tásense.

31 Fol. 1 ActaReparto05001310502820250007100

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia materia de apelación, proferida el 05 de septiembre del 2025 por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto ordenó el levantamiento del fuero sindical y concedió permiso para despedir al demandado, para en su lugar, **DECLARAR** probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, negar las pretensiones incoadas por EMTELCO S.A.S. en contra de ANDRÉS FELIPE MARÍN GALVIS, según y conforme lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante EMTELCO S.A.S., fijándose como agencias en derecho en favor de ANDRÉS FELIPE MARÍN GALVIS, la suma de \$1.423.500, que corresponden a un (1) SMLMV. Las de primera se revocan y correrán a cargo de EMTELCO S.A.S.. Tásense.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO³²**.

32 Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

~~VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO~~
Magistrado Sustanciador

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrada Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario