

DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO
Proceso: FUERO SINDICAL
Radicación: 47-001-31-05-005-2021-00283-01
Demandante: BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A.
Demandado: YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ
Asunto: Apelación de sentencia
Aprobado según Acta No. 035 del 18 de mayo de 2023
Fecha: 18 de mayo de 2023

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta, de fecha 15 de marzo de 2023.

ANTECEDENTES

La sociedad accionante, BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A. solicita que se declare que la señora YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ es trabajadora de la entidad desde el 24 de septiembre de 2012, en virtud de un contrato de trabajo, quien además, es miembro de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS – SINTRAENTFIN en calidad de secretaria, gozando actualmente de garantía foral, y que en el desarrollo de sus funciones, incumplió los deberes y obligaciones previstos en los numerales 1° y 5° del Artículo 58 del CST y los numerales 2°, 4° y 6° del literal A del Artículo 62 ibidem. En consecuencia, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda el permiso para despedir a la accionada; además del pago de costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones el demandante expone, que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la señora Yarlenis Olivo Pérez, el 24 de

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

septiembre de 2012, para que se desempeñara en el cargo de Cajera Auxiliar en la Oficina Santa Marta – 853.

Explicó que, la Gerencia de Talento Humano del Banco inició una investigación administrativa contra la demandada por presuntas irregularidades cometidas en el desempeño de sus funciones como Cajera Auxiliar, lo anterior, en virtud de un reporte presentado por el Supernumerario Integral de la ciudad de Santa Marta el pasado 11 de marzo de 2021, en el que avisaba que la señora Yardenis Olivo Pérez había realizado depósitos a su cuenta de nómina N° 854944720 por la mayor fracción de los sobrantes y posteriormente, contabilizaba los sobrantes por las diferencias que arrojaba el sistema.

Señaló, que ante la gravedad los hechos, la accionada fue citada a diligencia de descargos el 4 de junio de 2021, llevándose a cabo dicha audiencia el 18 de junio de 2021, a las 08:00 a.m., garantizando a la disciplinada la comparecencia de un testigos y un representante del Sindicato.

También, precisó que en la diligencia de descargos, la demandada aseguró conocer la funciones y procedimientos a ejecutar en desarrollo de su cargo como Cajera Auxiliar, que conocía el Manual de Gestión de Oficinas Faltantes y Sobrantes en Caja y Cajero Automático, que su número de cuenta de nómina si era el N° 854944720, que el dinero que depositaba en su cuenta era de ella por cuanto después de realizar los cuadros de caja se daba cuenta que eran monedas suyas, pero debido al estrés, el alto flujo de clientes y el ejercicio diario de sus labores olvidaba sacar las monedas que eran suyas.

Finalmente, esgrimió que la omisión de los procedimientos en cuanto al manejo de sobrantes en caja por parte de la trabajadora, constituyó un perjuicio económico que no fue reportado, evidenciando una conducta negligente, indisciplinada e irresponsable, contraria a las políticas del banco; razón por la cual, el 14 de julio de 2021 se comunicó a la trabajadora la decisión de iniciar el presente proceso de levantamiento de fuero sindical; sin embargo, esta no accedió a firmar la comunicación, siendo firmada entonces por dos testigos y remitiendo al domicilio de

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

la trabajadora la carta de terminación de contrato el pasado 21 de julio de 2021.

La señora YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ, contestó la demanda a través de apoderado judicial, planteando en primer lugar las siguientes excepciones previas:

La consagrada en el numeral 10° del artículo 100 del CGP, por no haber ordenado la citación de otras personas que la ley dispone citar; esto, en virtud de que la accionada es miembro de la Organización Sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB y al mismo tiempo del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS – SINTRAENTFIN, mientras que en el presente proceso solo se había vinculado a la segunda.

En los mismos términos, interpuso la excepción de prescripción contemplada en el artículo 118 A del CPTYSS, alegando que la empresa demandante interpuso este proceso dieciocho meses posteriores al conocimiento de los hechos que tiene como base para la terminación del vínculo laboral, superando con creces los dos meses contemplados en la norma.

Respecto de las pretensiones, se opuso a la prosperidad de todas y cada una de ellas, además, informó que las declaraciones deprecadas por el demandante eran innecesarias por cuanto existía un contrato de trabajo vigente que da fe del vínculo laboral y una certificación emitida por el MINISTERIO DEL TRABAJO – MINTRABAJO, de la cual se apreciaba el fuero sindical del cual goza la señora YARLENIS OLIVO PÉREZ; luego, con relación al levantamiento del fuero sindical para el despido de esta, esgrimió que no existía justa causa para despedir ni mucho menos vulneración alguna al reglamento interno de la empresa.

En primer momento, se le corrió traslado de las excepciones previas al apoderado judicial del extremo demandante, quien informó que se encontraba probado en el plenario que el día 14 de julio de 2021 le fue entregada la carta de terminación de contrato de trabajo y la demanda fue radicada el 10 de agosto de 2021, sin que transcurriera más de un mes entre la terminación y la radicación de la demanda. De igual forma, explicó que el 11 de marzo de 2021, la demandada entregó un sobrante de caja, el 11 de abril de 2021 se aportó a Talento Humano el informe donde

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

quedaron probadas las irregularidades, el 18 de mayo de 2021 se radicó en el Banco el informe antes mencionado, el 4 de junio de 2021 se citó a descargos y el 18 de junio de 2021 se realizó la diligencia de descargos, siendo así, expone que las actuaciones se dieron dentro del término de ley, además, expresa haber notificado a los sindicatos en debida forma.

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante sentencia del 15 de marzo de 2023, declaró probada la excepción de prescripción, dio por terminado el proceso y condenó en costas a la sociedad demandante.

El *a quo* fundamentó su decisión argumentando que, se abordaría la excepción de prescripción comoquiera que de la misma depende el futuro del proceso, por tanto, señaló que de acuerdo con lo establecido en el artículo 118 A del CPTYSS, el término de prescripción es de dos meses y se contabilizan para el empleador desde la fecha que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa de despido o desde que se haya agotado el proceso convencional o reglamentario correspondiente según el caso.

También, arguyó que los hechos que se endilgan a la demandada tuvieron ocurrencia el día 11 de marzo de 2021, al presuntamente no haber reportado sobrantes de cajas y realizar consignaciones a su cuenta bancaria sobre dicho monto, sin embargo, el Banco alegó que conoció de los hechos el 18 de mayo de 2021 cuando por parte de la Contraloría General se envió memorando a la división de talento humano de la empresa, posterior a ello, la demandada fue citada a descargos el 4 de junio de 2021 y realizando la diligencia de descargos el 18 de junio del mismo año.

Luego, señaló que la parte demandante manifestaba que el término de dos meses comenzó a contabilizar desde el 18 de junio de 2021, es decir a la terminación del proceso disciplinario, no obstante, como lo alegó la parte demandada, esta fecha solo puede considerarse si el procedimiento está señalado en el Reglamento Interno de la empresa o pacto colectivo. Siendo así, la demandante dice que tal proceso disciplinario tiene sustento en su reglamento, pero al verificar el mismo en el artículo

52 se establece que la empresa no podía imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento.

No obstante, el Juez adujo que el procedimiento establecido en el Reglamento Interno del Banco AV Villas está dispuesto para interponer sanciones disciplinarias y no como un procedimiento previo para rescindir el contrato al trabajador. Al respecto, se precisó que el despido no es una sanción disciplinaria, toda vez que, ambas producían consecuencias distintas que se derivan de faltas o incumplimientos en que incurre el trabajador, reguladas por normas distintas, tanto es así, que para despedir no es necesario seguir el procedimiento disciplinario a menos que así se haya establecido en el Reglamento, Pacto o Convención Colectiva del Trabajo.

Finalmente, el Juez iteró que en el Reglamento Interno del banco no se estableció un procedimiento especial para el despido de trabajadores, únicamente se dispuso un trámite para emplear sanciones disciplinarias que no eran equiparables al despido. Por lo anterior, precisó que el artículo 118 A era categórico al señalar que el término prescriptivo comenzaba a contabilizar una vez agotado el trámite agotado en el Reglamento, Pacto o Convención Colectiva del Trabajo, por lo que, al no establecerse dicho trámite, para el caso en concreto, los dos meses comenzaron a correr a partir de la fecha en que se puso en conocimiento los hechos objeto del despido, es decir, el 18 de mayo de 2021, por lo cual, la parte demandante tenía hasta el 18 de julio de 2021 para interponer esta acción, pero como la misma se radicó el 17 de agosto de ese año, ya había operado el fenómeno de la prescripción.

El apoderado de la parte demandante, inconforme con la decisión proferida en primera instancia, interpuso recurso de apelación, argumentando que se debía precisar que la fecha de presentación de la demanda era el 10 de agosto de 2021 y el reparto se realizó el 17 de agosto de 2021. Luego, respecto del procedimiento implementado por el banco cumple con todos los requisitos legales para la interposición de la demanda, toda vez que, si bien el 11 de marzo de 2021 se presentó contabilización total del sobrante de la caja en la que laboraba la

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

demandada, el informe rendido por el área de auditoría se realizó el 19 de abril de 2021 y el día 18 de mayo de 2021, fue radicado ese informe ante la oficina de recursos humanos para que esta adoptara el procedimiento respecto a la trabajadora, luego el 4 de junio fue citada a descargos, el 18 de junio se realizó tal diligencia de descargos, profiriéndose la carta de terminación de contrato de trabajo el 14 de julio de 2021, radicándose la demanda el 10 de agosto del mencionado año.

Ahora bien, el artículo 118 A establece que se debe contar el término a partir de que se agote el procedimiento correspondiente, que para el caso era el reglamentario, agotándose por parte del banco y una vez finalizado con la carta de terminación del contrato de trabajo se presentó la demanda. En consecuencia, solicita que se revoque la decisión de primer grado.

El proceso llega a esta instancia a efectos de resolver la apelación interpuesta por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia. Por tanto, una vez revisado el plenario y no encontrándose causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a dictar sentencia previa las siguientes,

CONSIDERACIONES.

El punto de discusión de la presente Litis se remite a determinar si se configura la excepción de prescripción instaurada por la parte demandada y, en caso negativo, si hay lugar al levantamiento del fuero sindical que cobija a la señora YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ por ser Secretaria de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS – SINTRAENTFIN, y; en consecuencia, si BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A. tiene derecho a obtener el permiso para despedirla.

Al estudiar la prescripción de las acciones especiales de fuero sindical, torna procedente traer a colación lo dispuesto en el Artículo 118 A del CPTYSS:

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

“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.”

Ahora, para verificar si se configuró o no la prescripción, esta Sala verificó las pruebas allegadas al expediente, siendo necesario realizar el siguiente recuento temporal:

1. El 11 de marzo de 2021, el Supernumerario Integral de la ciudad de Santa Marta, informó al Contralor General que la señora YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ, omitió realizar la contabilización total del sobrante en caja, realizando depósito en su cuenta de nómina N° 854944720 (extraído informes).
2. El 19 de abril de 2021, la Auditora Regional Norte, rindió un informe en el que se establece que para el día 11 de marzo de 2021, la demandada omitió realizar la contabilización total del sobrante en caja y realizó depósitos en su cuenta de nómina, posterior a esto sí contabilizó el sobrante. Como recomendación, expresó que debía realizarse la diligencia de descargos y posterior cancelación del contrato de trabajo (PÁG. 50 PDF N° 02).
3. El 18 de mayo de 2021, la División de Talento Humano recibió por parte de la Contraloría General el memorando resultante de la investigación realizada a los actos de la demandada por vulneración a los artículos 2.25 y 3.7.1 del Manual de Gestión de Oficinas, Faltantes y Sobrantes en Caja y Cajero Automático, artículo 1.4 del Código de Ética y como recomendación final, la de fijar fecha para la diligencia de descargos a la trabajadora (PÁG. 24-25 PDF N° 02).
4. El 4 de junio de 2021, se citó a la accionada a diligencia de descargos para el día 16 de junio de 2021 (PÁG. 51 PDF N° 02).

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

5. El 18 de junio de 2021, siendo las 08:00 a.m. se llevó a cabo la diligencia administrativa de descargos (PÁG. 52-59 PDF N° 02).
6. El 16 de julio de 2021, durante el proceso de notificación de la carta de terminación de la vinculación laboral, la señora Olivo Pérez se negó a firmar, por lo que se suscribió la misma por dos testigos y posteriormente se envió a la dirección física de notificaciones de la demandada el 21 de julio de 2021 (PÁG. 65 PDF N° 02).

Luego, al verificar el Reglamento Interno del Trabajo (PÁG. 126-157 PDF N° 02), se evidencia en su artículo 52 lo siguiente;

“ARTICULO 52. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, políticas laborales, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T).

Antes de imponer una sanción, la Empresa llevará a cabo el correspondiente proceso disciplinario, en el cual;

1. *Se adelantará una investigación administrativa previa sobre los hechos que dan origen a la presunción sobre la comisión de una falta disciplinaria por parte del trabajador.*
2. *Se citará al trabajador a una diligencia de cargos y descargos o se remitirá cuestionario escrito de cargos y descargos, para que el trabajador ejerza sus derechos a la defensa y al debido proceso. Si el trabajador es sindicalizado podrá estar asistido hasta por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual pertenezca.*
3. *La Empresa tomará las decisiones a que haya lugar, dependiendo del análisis objetivo que haga respecto a la conducta del trabajador y al impacto de la misma en la Empresa.*
4. *En todo caso la Empresa dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de imponer o no, la sanción definitiva.*
5. *No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 115).”*

En esa línea, se extrajo del Código de Ética, los artículo 1.4.1 y 1.4.12 (PÁG. 187-186 PDF N° 26),;

“1.4.1.Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo.

1.4.12.Ejercer sus funciones sin derivar evidente o indebido provecho patrimonial en el ejercicio de las mismas u obtener injustificado incremento patrimonial de manera directa o por intermedio de terceras personas para sí mismo o para otro.”

Asimismo, se evidencia página 160 a 166 del PDF N° 26, las definiciones

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

preliminares del cargo de Cajero Auxiliar, el cual desempeña la trabajadora demandada, de este, deben resaltarse los siguientes artículos;

“2.1.6 Recibir consignaciones en cheque y en efectivo de cuentas de ahorro o corrientes, certificados a término, pago de cartera, pago cuentas recaudo, credencial, tarjeta de crédito, consignaciones de voucher, remesas y todos los demás autorizados y que se implementarán, realizando las correspondientes validaciones.

2.1.15 Timbrar la totalidad de comprobantes que pasen por caja, cuando los equipos del sistema estén funcionando.

2.1.17 Contar el efectivo y los cheques recibidos.

2.1.20 Realizar el cuadre de los cheques de su caja para los envíos parciales establecidos en el día y entregarlos al Subgerente para su verificación contra el archivo de cuadre.

2.1.21 Cuadrar los cheques, efectivo y soporte de las transacciones al final de la jornada, sumar y comparar contra el listado y pasar al Subgerente para su verificación contra el archivo de cuadre de su caja.

2.1.22 Elaborar cuadre diario de caja.

2.1.26 Revisar planilla "Cuadre de Caja", el libro de bóveda emitido por el sistema y el listado de reversiones y registra en este último las justificaciones pertinentes para cada una.”

Ahora bien, la Sala debe precisar que existe una diferencia entre sanción disciplinaria y despido, por un lado, las sanciones disciplinarias encuentran fundamento legal en el artículo 413 del CST el cual establece que *“el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.”* Por tanto, tenemos que las sanciones disciplinarias son las consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo y el despido un acto que encuentra asidero jurídico en el artículo 61 ibidem, el cual reza;

“TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte*

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

(120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

Para el caso en concreto, el despido se da con ocasión de la configuración de los numerales 1° y 5° del artículo 58 del CST, esto es;

“OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

Así como las causales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del CST;

“TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Posterior al estudio de los reglamentos internos del Banco Comercial AV Villas S.A. y de los supuestos legales ya reseñados, se halla con claridad que la entidad demandante no ha dispuesto la terminación de contratos de trabajos por justa causa como una sanción dentro de su Reglamento Interno, pues, al verificar el artículo 53

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

(PÁG. 149 PDF N° 02), se establecen únicamente 3 sanciones, siendo estas;

- Llamado de atención verbal.
- Llamado de atención por escrito.
- Suspensión del contrato de trabajo que no exceda 60 días.

A su vez, el inciso final de tal artículo, precisa;

“Lo estipulado en este artículo no impide que la Compañía evalúe cada caso particular y procederá de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o la terminación del contrato de trabajo con justa causa.”

Entonces, la Sala precisa que al momento de determinar la fecha en que el Banco tuvo conocimiento de los hechos aquí demandados, sería errado tomar el 16 de julio de 2021, fecha en que arguye la accionante agotó el trámite convencional o reglamentario que establece el artículo 118A del CPTYSS, pues tal procedimiento no se encuentra de manera expresa en su Reglamento Interno de Trabajo.

En síntesis, el Banco Comercial AV Villas S.A. tuvo conocimiento de los hechos que alega como justa causa para despedir, desde el 19 de abril de 2021, fecha en que la Auditora Regional Norte, la señora MAGALY ZAPATA NAVARRO, rindió un informe en el que estableció que para el día 11 de marzo de 2021, la demandada omitió realizar la contabilización total del sobrante en caja y realizó depósitos en su cuenta de nómina. Para entonces, la Auditora expresó que debía realizarse la diligencia de descargos y posterior cancelación del contrato de trabajo (PÁG. 50 PDF N° 02).

En efecto, dicho informe fue remitido al Contralor General de la entidad, quien el 18 de mayo de 2021, colocó en disposición de la Dirección de Talento Humano las faltas en que incurrió la trabajadora, recomendando también, la realización de la diligencia de descargos.

Por tanto, se verificó el plenario a efecto de establecer la fecha de presentación de la demanda, toda vez que, el a quo, indicó en su providencia que el demandante

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

impetró la demanda el 17 de agosto de 2021, fecha que consta en el Acta de Reparto, sin embargo, en PDF N° 01 del expediente, se halla lo siguiente;

De: osvaldo maestre <maestreosvaldo@hotmail.com>

Enviado: martes, 10 de agosto de 2021 12:18

Para: Radicacion Procesos Laborales - Magdalena - Santa Marta <radplsmr@cendoj.ramajudicial.gov.co>; yarolp@hotmail.com <yarolp@hotmail.com>; sintraentfinstanta@gmail.com <sintraentfinstanta@gmail.com>

Asunto: RV: SOLICITUD DE RADICACION Y/O REPARTO DE DEMANDA LABORAL ESPECIAL LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL DE BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A. CONTRA YARLENIS EBETH OLIVO PEREZ

De lo anterior, se tiene que si bien la Oficina Judicial de Reparto de este Distrito Judicial, realizó el reparto el día 17 de agosto de 2021, lo cierto es que la demanda fue presentada el 10 de agosto de 2021, razón por la cual, esta será fecha a tener en cuenta.

Siendo así, desde el 19 de abril de 2021 hasta el 10 de agosto de 2021, transcurrieron 113 días, equivalentes a 3 meses y 20 días, de forma que se configura la prescripción consagrada en el Artículo 118 A del CPTySS, que fue determinada en dos (2) meses. Por lo que, no procede el estudio del levantamiento del fuero sindical y, en consecuencia, se confirmará la decisión proferida por el Juez de Instancia el pasado 15 de marzo de 2023.

En lo atinente a las costas procesales se impondrán a la parte demandante, BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A., de conformidad con el artículo 365 del CGP, como quiera que el recurso de apelación fracasó.

En mérito de las anteriores consideraciones el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

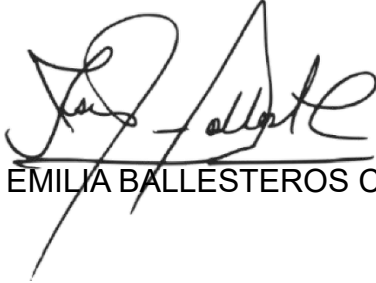
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 15 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta, dentro del proceso especial

Rad. 47-001-31-05-005-2021-00283-01.

de fuero sindical seguido por BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A. contra YARLENIS EBETH OLIVO PÉREZ.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte recurrente. Fíjese agencias en derecho en cuantía de 1 SMMLV.

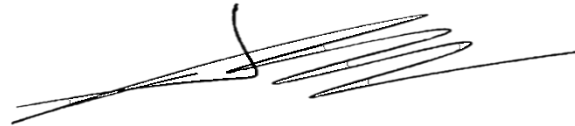
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO



ROBERTO VICENTE LAFAURIE PACHECO



CÉSAR RAFAEL MARCUCCI DIAZGRANADOS

Se dio cumplimiento a los Acuerdos No. PCSJA20-11517 DE 2020, No. PCSJA20-11518 DE 2020, No. PCSJA20-11521 DE 2020, No. PCSJA20-11526 DE 2020.