



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente:

MARYORI GIL ACOSTA

Radicado n° 47-288-31-05-001-2023-00123-01

Veintisiete (27) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a emitir sentencia escrita con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante en contra de la sentencia de fecha 26 de octubre de 2023, dictada por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Fundación Magdalena dentro del proceso seguido por **CREZCAMOS S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO** contra **JERALDINE CRESPO MARTÍNEZ**.

1. ANTECEDENTES

Pretendió la parte actora con la demanda que ocupa el interés de esta Sala:

1. Se declare que la señora Jeraldine Crespo Martínez es trabajadora de Crezcamos S.A., desde el día 15 de agosto de 2012, en virtud del contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de Ejecutivo Comercial.
2. Se declare que la demandada es integrante de la Junta Directiva de la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Financieros De Colombia "SINTRAFINCOL" en calidad de "Tercer Suplente", gozando actualmente de la garantía de fuero sindical.
3. Se declare que la demandada incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo suscrito el 12 de agosto de 2012 y el Reglamento Interno de Trabajo vigente a la fecha de la comisión de la conducta, el cual fue publicado el 09 de julio de 2021.
4. Se ordene el levantamiento del fuero sindical que goza la demandada y se conceda a la demandante el permiso para despedir con justa causa a la señora Jeraldine Crespo Martínez
5. Se condene a la demandada en las costas y agencias en derecho que se causen en el presente proceso.

Como fundamento de sus peticiones expresó que, Entre Opportunity International Colombia S.A., y el demandado fue celebrado un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 15 de agosto de 2012, vínculo vigente a la fecha de presentación de la demanda. Resaltando, que en el año



2019 se llevó a cabo un proceso de fusión por absorción entre las sociedades Opportunity International Colombia S.A (sociedad absorbente) y Crezcamos S.A (sociedad absorbida), la cual se disolvió sin liquidarse.

La sociedad Opportunity International Colombia S.A identificada con NIT 900.515.759-7, por escritura pública Nro. 2492 de fecha 10 de diciembre de 2019 de la Notaría Novena del Círculo de Bucaramanga cambió de razón social a Crezcamos S.A. Compañía de financiamiento, adquiriendo las obligaciones pertinentes de la fusión, razón por la cual se generó la sustitución patronal de la señora Jeraldine Crespo Martínez.

Respecto al fuero sindical del empleado, la demandada fue elegida y nombrada como “Tercer suplente” de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Financieros de Colombia “SINTRAFINCOL”, mediante acta con fecha de 13 de septiembre de 2022.

Concerniente a la configuración de las causales establecidas en la ley para la terminación del contrato de trabajo del demandado, se tiene que, existió una falta a la cláusula novena del mismo, que consagra:

*“NOVENA: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351/65, las establecidas en las cláusulas primera y segunda del presente contrato y las siguientes faltas que para el efecto se califican como GRAVES: **a) La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias(...)**”*

Por otro lado, el día 17 de mayo de 2023 se recibió al correo electrónico denunciasdisciplinarias@crezcamos.com, una denuncia de parte de la Directora de Canal de Oficinas, la señora Alba Rosa Forero Suarez, por medio de la cual, manifiesta:

*“Buen día,
Me permito remitir informe de denuncia disciplinaria, correspondiente a la funcionaria Jeraldine Crespo (Ejecutivo Comercial Fundación) asociado a los **casos 1-2, 3, 4 y 5 de fraude interno** identificados.*

Informe Denuncia Jeraldine Crespo-Casos 1-2, 3, 4 y 5

Quedo atenta a cualquier inquietud.”

Mencionó que, para el día 24 de mayo de 2023, se procedió acorde con lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo a notificar a la trabajadora y comunicarle la citación a la diligencia de explicaciones programada para el día 26 de mayo de 2023 a las 10:00 am, junto con el traslado de la prueba que sustentaban la queja en su contra.

Una vez comunicada, la trabajadora solicita una prórroga de 5 días de la citación antes programada. En efecto, el día 1° de junio de 2023 se inicia la diligencia de explicaciones, sin embargo, la demandada solicita suspender dicho proceso, debido a que, el Jefe Inmediato que iba a realizar la diligencia participó en la recolección de material probatorio, por lo que se procede a reprogramar para el 2 de junio a las 4:00 pm.



Realizada la diligencia de explicaciones y escuchadas las pruebas testimoniales, documentales y audiovisuales, el Comité Disciplinario estableció que la señora Jeraldine Crespo Martínez, se encuentra en contravía de lo dispuesto en el Reglamento de Microcrédito y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Por consiguiente, el día 14 de julio de 2023 el comité disciplinario de Crezcamos S.A, emite decisión en los siguientes términos:

“PRIMERO.- (...) se DECLARAN PROBADOS los cinco (5) cargos imputados en el proceso disciplinario, demostrando de esa manera la responsabilidad e incumplimiento de la trabajadora JERALDINE CRESPO MARTÍNEZ, (...)

SEGUNDO.- (...), el Comité Disciplinario de CREZCAMOS S.A. COMPAÑÍA DE FINAICIAMIENTO en ejercicio de las facultades concebidas en el Reglamento Interno de Trabajo, procede a imponer como sanción consagrada en el artículo 81 del citado documento, que consiste en la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA. (...)

La decisión fue notificada en debida forma a la señora Jeraldine Crespo Martínez el día 27 de julio de 2023, sin embargo, esta fue apelada el día 1° de agosto de 2023.

Con base en lo anterior, el Comité de Apelaciones profirió la siguiente decisión:

“PRIMERO.- (...), se CONFIRMA la decisión adoptada por el Comité Disciplinario en la sesión del 14 de julio de 2023 de sancionar con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA a la trabajadora JERALDINE CRESPO MARTÍNEZ. (...).

En el marco de lo ordenado en el numeral segundo de la decisión proferida a través del Acta Del Comité de Apelaciones en el proceso disciplinario número PD-054-2023, se inicia proceso especial de levantamiento de fuero sindical.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto de fecha 07 de septiembre de 2023 (*Expediente digital – primera instancia – 14 Oficio Comunica-Auto admite demanda*), el cual dispuso la notificación a la parte demandada.

La señora Jeraldine Crespo Martínez se opuso a todas las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó los hechos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9,15, 16, 17, 19, 20,21, 22, 23, 24, 25, 26. Aclaró, que el cargo de Ejecutiva Comercial MYPE lo ostenta desde el 08 de enero de 2021 y no en la fecha resaltada por la demandante, y a su vez, que el cumplimiento de manuales, políticas y reglamentos internos se circunscribe a lo que resulte necesario para el desarrollo y desempeño de sus funciones.



Asimismo, negó el hecho 14, afirmando que la citación a explicaciones debe realizarse 5 días hábiles tras descubrirse la falta o la recolección de pruebas que sustenta el procedimiento, tal y como lo establece el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo.

Por otro lado, la demandada expresa que no le constan los hechos 10, 11, 12, 13 y 18, debido a que, desconoce cómo se desprenden los documentos de pruebas que figuran en su contra dentro de los casos 1, 2, 3, 4, y 5, como también, la presencia de la Directiva Nacional ACEB en la diligencia del 02 de junio de 2020.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito denominadas: violación a los principios constitucionales aplicables al proceso disciplinario, ineficacia de la sanción disciplinaria, violación del derecho de asociación sindical, prescripción, falta de causa para demandar.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Único Laboral del Circuito Fundación Magdalena en auto del 26 de octubre de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLÁRESE PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN propuesta por la apoderada de la demandada.

SEGUNDO: NIEGUESE EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL, que goza la señora JERALDINE CRESPO MARTÍNEZ, conforme lo solicitaba la parte demandante CREZCAMOS S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO., y por ende NO SE CONCEDE el permiso o autorización para despedirlo.

TERCERO: Costas a cargo de la parte demandante que es la perdedora en esta instancia, Se fijan en 4 salario mínimo de conformidad a lo dispuesto en el acuerdo No. PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016”

Como sustento, el *a quo* sostiene que, de acuerdo a las pruebas y documentaciones aportadas por las partes, la sociedad demandante tuvo conocimiento de los hechos desde los días 19 y 20 de enero de 2023 en los que fueron realizadas las visitas de mora.

El artículo 118-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social señala, que el término con el que se empieza a contar la prescripción de la acción para solicitar el levantamiento del fuero y permiso para despedir del empleador rige desde el momento en el que se conoce el hecho invocado como justa causa o desde que se agotó el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente.

En efecto, los dos meses que le confiere la norma al empleador para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical, corre inmediatamente ocurre la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado.

Según lo anterior, habían transcurrido más de ocho meses desde que el demandante tuvo conocimiento de los hechos que originaron la presente litis, hasta el 06 de septiembre de 2023, cuando se presentó la demanda. Por lo tanto, declaró probada la excepción de prescripción.



4. RECURSO DE APELACIÓN

Lo presentó la apoderada de la parte demandante, en sustento con su inconforme señaló que:

La decisión definitiva que resolvió el proceso disciplinario adelantado en contra de la trabajadora se suscitó hasta el día 8 de agosto del 2023, esto es, transcurrido un mes, teniendo en cuenta que, la demanda fue radicada el 6 de septiembre del 2023 no podría entenderse que ha transcurrido más de los dos (2) meses, conforme a lo señalado en la norma adjetiva laboral en lo que respecta a la prescripción de la acción en los asuntos de fuero sindical.

Cita al respecto el artículo 118-A *ibidem*:

“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.”

Según el caso objeto de estudio, el procedimiento reglamentario y proceso convencional por el cual se rige Crezcamos S.A., al momento de la comisión de la conducta y de la investigación del proceso disciplinario era el establecido en el reglamento interno tal como se surtió y fue demostrado con los extremos temporales allegados con el escrito demandatorio.

En virtud a lo sustentado, manifestó la activa su desacuerdo en la decisión formulada por el *a quo*, toda vez que se está analizando únicamente la prescripción a partir de un testimonio realizado sobre las visitas de unas «*cartas mora*», y no de unas auditorías específicas en dos (2) de los cinco (5) casos, que llevaron a identificar las irregularidades cometidas por la trabajadora y así iniciar el procedimiento que permitiera determinar si existió el desconocimiento a la aplicación del procedimiento y el reglamento del microcrédito.

5. ACTUACIÓN PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA

Surtido lo anterior, este Despacho mediante auto del día 1° de diciembre de 2023 admitió el recurso de apelación propuesto por las partes en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 82 del CPT y SS. Asimismo, en atención a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, en la misma decisión, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones por un término igual.

6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El presente escrito fue presentado por la apoderada judicial de la parte demandante y la parte demandada.



La apoderada judicial de Crezcamos S.A, pide revocar la decisión del 26 de octubre de 2023 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Fundación en la que erradamente se declaró probada la excepción de prescripción y, se sirva de levantar el fuero sindical. Como sustento, establece los siguientes puntos:

1. Dar por cierto sin serlo que las visitas mora, son visitas de auditoría, reiterando la postura expuesta en la alzada relacionada con que las vistas realizadas para verificar la mora no permitían establecer la existencia de alguna irregularidad por parte de la trabajadora que desconociera el reglamento dispuesto por la empresa.
2. Dar por demostrado sin estarlo que la falta sancionada obedece únicamente al diligenciamiento de direcciones incorrectas en el formato de solicitud de crédito. Insiste la parte demandante que la Compañía de Financiamiento lleva a cabo un procedimiento especial en respeto al debido proceso y con la finalidad de determinar la infracción a las normas internas.
3. Dar por demostrado sin estarlo que la totalidad de las faltas cometidas por la trabajadora se evidenciaron en el mes de enero de 2023. Refirió al respecto que las faltas fueron evidenciadas a partir de las Auditorias que iniciaron en el mes de mayo del mismo año y no en el mes acreditado por el juzgador de primera instancia,

De cara a la argumentación expuesta sostuvo que, con la prueba documental aportada al plenario, una vez conocida las faltas cometidas por la señora Crespo Martínez, se inició el proceso reglamentario correspondiente que concluyó con la notificación de la decisión del Comité de Apelaciones, dada el 9 de agosto de 2023, cumpliendo los términos señalados en el RIT.

Bajo su fundamentación concluyó que se declare NO PROBADA la excepción de fondo denominada PRESCRIPCIÓN, presentada por la señora Jeraldine Crespo Martínez y, en consecuencia, se proceda a LEVANTAR EL FUERO SINDICAL, teniendo en cuenta lo establecido en la norma y en el Reglamento Interno de Trabajo.

La apoderada de la parte demandada pide confirmar la decisión proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Fundación Magdalena, en la cual se declaró probada la excepción de prescripción y se negó la solicitud de levantamiento de fuero deprecada por la sociedad demandante.

Como sustento, establece que la declaratoria de la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, parte desde dos puntos:



1. Que no se extienda en el tiempo, 2. Que sea oportuna al momento de promoverse la acción. En el presente caso, procede dicha declaración al evidenciar que el demandante tuvo pleno conocimiento de los presuntos hechos que motivaron a la solicitud que pretende el levantamiento del fuero sindical a la señora Jeraldine Crespo, desde el mes de enero de 2023 y, no la mencionada en los hechos de la demanda, esto es, el 17 de mayo 2023.

Asimismo, las visitas realizadas eran por mora, en las cuales se identificaron supuestas anomalías que dieron inicio al proceso disciplinario y la diligencia de explicaciones. Resaltando, que el término desde que se tuvo conocimiento de las presuntas faltas y la fecha en la cual se inicia el procedimiento disciplinario, excede los dos meses establecidos en el artículo 118-A del Código Procesal del Trabajo.

Además, el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“ (...) son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};(...)”

Por consiguiente, el señor Carlos Mauricio Franco como Gerente Zonal de Crezcamos S.A. representante del empleador frente a sus trabajadores, tenía la capacidad suficiente para adelantar el proceso disciplinario correspondiente desde el mismo momento en el que se tuvo conocimiento de las supuestas falencias en los cinco (5) casos de crédito traídos al proceso.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha establecido en la sentencia CSJ SL4592-2021, que:

“Los términos para contabilizar la prescripción corren a partir de la exigibilidad de cada uno de los derechos, **no desde la calificación jurídica de los hechos**, pues aquellos pueden ser declarados en cualquier tiempo”.

De lo cual se extrae, que la empresa demandante debió iniciar el procedimiento disciplinario desde la fecha en que tuvo conocimiento de los presuntos hechos que señalan como faltas graves. Por lo tanto, no es pertinente señalar que el término debe contarse desde la fecha en que se hizo la calificación jurídica de las faltas (fecha en que se adoptó decisión de terminar contrato de trabajo).



7. CONSIDERACIONES

Con fundamento en el artículo 66 A, modificado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, esta Sala centrará el debate en los argumentos expuestos por la parte apelante en la alzada, que radicó en:

- i) La prescripción debe tomarse desde el 8 de agosto de 2023, fecha en que el Comité de Apelaciones profirió la decisión en segunda instancia, resolviendo la alzada formulada por la señora Jeraldine Crespo Martínez sobre la decisión tomada por el Comité Disciplinario en la sesión del 14 de julio de 2023, por lo tanto, a partir de ese momento iniciaba el término relativo a la prescripción.
- ii) Solicitud para levantar el fuero sindical y, se conceda permiso para despedir con justa causa a la señora Jeraldine Crespo Martínez.

a. Fundamento normativo y jurisprudencial

La Suprema Carta Política colombiana garantiza en el inciso 4° del artículo 39, el fuero de los trabajadores representantes de los sindicatos, el artículo 2° del convenio 98 de 1949 de la OIT ratificado por Colombia a través de la Ley 27 de 1976, referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, preceptúa entre sus pilares el derecho a que tanto trabajadores como empleadores puedan ejercer una particular defensa, cuando exista algún tipo de situación que conlleve a un conflicto entre los interesados.

La Corte Constitucional en sentencia CC T220-2012, recordó cual es la finalidad de los procesos especiales del levantamiento de fuero sindical y las razones que motivan un actuar adecuado, configurado en una justa causa para alcanzar la autorización del despido de un trabajador que se encuentre aforado, relativo al tema estimó que:

*(...) el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es **(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 C.S.T., 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 (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.* (Negrillas no comportan el texto original)

En lo atinente a la prescripción de este tipo de acciones, el artículo 118 A del CPT y de la SS., adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C1232-2005, en lo que atañe a los incisos 2° y 3°, dispone que el término para iniciar la acción se contabilizará dentro de los dos (2) meses, en lo atinente al debate aquí planteado, para el empleador se tendrá **“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”**. (Negrillas fuera del texto)



En la sentencia CC T338-2019, la Corte Constitucional en lo relativo al tema de debate coligió:

(...) la Corte aseveró que cuando el empleador decidiera formularla, **“deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador.”** Agregó que **“[s]i esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración.**

(...)

41. Se ha advertido que si bien es cierto el legislador fijó 2 meses como término de prescripción de las acciones de reintegro y de levantamiento de fuero sindical, también lo es que debe tenerse en cuenta la interpretación efectuada por este Tribunal en la ya citada Sentencia C-381 de 2000, en el entendido que dicho término debe observarse y aplicarse conforme a: **(i) la justa causa alegada en la acción de levantamiento de fuero sindical, es decir, que no se extienda en el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la formulación de la acción** (negritas fuera del texto original)

A su vez el artículo 113 del CPT y de la SS, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001, consagra que la demanda del empleador para el caso *ejusdem* -de permiso para despedir- debe ser presentada invocando la justa causa en que se funda su solicitud, en relación a este tópico la Corte Constitucional, en sentencia T-249-2008, recuerda la jurisprudencia *ib.* que declaró la exequibilidad de los incisos 2° y 3° del referido artículo 49 de la Ley 712, para insistir:

*“Vistas, así las cosas, habría que entender que los dos meses que el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 confiere al patrono para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical, **corren “inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado”**, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la Sentencia C-368 de 2001.”*

Asimismo, la Corte Constitucional en la Sentencia T- 606 del 02 de octubre de 2017, con relación a la prescripción especial adicionada por la Ley 712 de 2001 que contempla el artículo 118-A, establece que tales acciones prescriben en el término de 2 meses, tiempo que se cuenta para el trabajador *“desde la fecha de despido, traslado o desmejora”* y 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”**. (Negrilla fuera del texto original)

Ahora bien, el Legislador cobijó para lo que concierne a este caso, con la prescripción de 2 meses en favor del empleador, el levantamiento del fuero sindical y consecuentemente el permiso para despedir, sin embargo,



la Corte Constitucional en la enunciada Sentencia¹ recordó la jurisprudencia C-381 de 2000, en la que consagró que el término debe verse a la luz de: “(i) *la justa causa alegada en la acción de levantamiento de fuero sindical, esto es, que no se extienda en el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la presentación de la acción*”. (Negrilla no integran el texto original)

b. Caso en concreto

Pretende la demandante que, en segunda instancia se revoque la decisión proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Fundación y se sirva levantar el fuero sindical que le asiste a la demandada, concediéndosele el permiso para despedir con justa causa a la señora Jeraldine Crespo Martínez. En atención a que, erróneamente se declaró probada la excepción de prescripción.

Aunado a lo anterior, el artículo 118-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social establece que, 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.

Por lo que, descendiendo al *sub examine*, se tiene que la demandante una vez tuvo conocimiento de las faltas cometidas por la demandada, inició el proceso reglamentario correspondiente establecido en el RIT, el cual concluyó el día 08 de agosto de 2023 con la decisión del Comité de Apelaciones, radicándose la demanda el día 06 de septiembre del mismo año.

Sin embargo, del análisis de las pruebas aportadas es evidente que desde que se efectuaron las visitas moras por parte del empleador (*Expediente digital – Primera Instancia - 03. PRUEBAS*), la demandante ya tenía conocimiento de las irregularidades que se venían presentando por parte de la demandada.

Para el caso que ocupa la atención de la Sala, se estima pertinente traer a colación el numeral 6° del artículo 62 con sujeción al literal b. del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que establece:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código

¹ CC T338-2019.



Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

(...)

A su vez, en el expediente cuaderno primera instancia, reposa el reglamento interno de trabajo pdf. 05 pruebas, que a folio 124 cita el artículo 86 del RIT, numeral 8, literal A, del párrafo, que reza cual es el procedimiento que se debe adelantar en cuanto a la citación de diligencia de explicaciones, que a la letra enuncia:

8. La citación a explicaciones debe realizarse como máximo cinco (5) días hábiles después del descubrimiento de la falta o de la recolección de las pruebas que sustenten el procedimiento.

De ahí que esta Sala disponga determinar la Justa Causa invocada por el empleador para la solicitud de levantamiento de fuero, que no es otra más que las irregularidades detectadas por parte de la demandada en las funciones que tenía a su cargo, en este aspecto importa precisar cuál fue la razón que conllevó a señalada situación y en qué fecha tuvo ocurrencia los hechos, con la finalidad de determinar si la parte activa en este debate fue oportuna en la inicialización del debate jurídico especial.

Ahora bien, la norma y la jurisprudencia han sido claras al disponer que, una vez se tenga conocimiento del hecho considerado como justa causa, este no debe extenderse en el tiempo, permitiendo la presentación oportuna de la acción, a lo sumo en este asunto debió el empleador iniciar el proceso disciplinario una vez enterado de las irregularidades de la actora para que, dentro del término que dispone la norma adjetiva laboral iniciara el proceso de levantamiento de fuero con permiso para despedir, no obstante, optó por dejar pasar el tiempo pese a que desde el mes de enero de 2023 fecha en que se realizaron las visitas moras referidas en líneas anteriores se había advertido de las faltas cometidas por la trabajadora, omitiendo realizar la gestión en un tiempo prudencial y razonable como lo ha señalado el Tribunal de Cierre Constitucional en el referido fallo C381-2000, postura que también mantiene la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia en la sentencia CSJ SL18110-2016. Incluso, desconociendo el término definido por el empleador en su RIT de acuerdo con la norma prevista en líneas anteriores.

Ahora bien, si en gracia de discusión se tuviera en cuenta los hechos que dieron lugar a la iniciación del proceso disciplinario, esto es, el correo de fecha 17 de mayo de 2023, el empleador tenía conforme a su disposición hasta el día 25 de mayo del mismo año para que la trabajadora presentara su diligencia de descargo, sin embargo, solo hasta el día “13 de junio de 2023, a las 4:00 pm., se llevó a cabo la “Diligencia de explicaciones” correspondiente, de acuerdo con la citación notificada al trabajador, el 2 de junio de 2023, y en la cual se procedió a hacer la lectura de los hechos que originaron el inicio del proceso disciplinario y a realizarle una serie de preguntas a la trabajadora” (folio 77 cuaderno primera instancia pdf. 05)



Lo anterior significa conforme a lo previsto por el legislador y la jurisprudencia referida, que la parte demandada en caso de que se tuviera en cuenta la fecha 17 de mayo de 2023 como hito del conocimiento de los hechos para la iniciación del proceso disciplinario tenía hasta el día 17 de julio del mismo año para presentar su demanda, hecho que no se consolidó en atención a que el proceso especial fue presentado solo hasta el mes de septiembre como ya se explicó.

Por lo señalado en precedencia, esta colegiatura estima que el empleador debió presentar la demanda una vez tuvo conocimiento de las presuntas irregularidades acaecidas por parte de la señora Crespo Martínez, que fueron consideradas como justa causa para iniciar el proceso especial correspondiente, a la par, que el procedimiento interno, este último que solo inició con la diligencia de descargos en el mes de junio de 2023, esto es, también fuera del tiempo establecido en el RIT como ya se explicó, quiere decir, fuera de los tiempos estipulados normativamente.

Tampoco es de recibo para esta Sala admitir que las visitas moras no constituyen una auditoria como lo sustenta la parte activa crezcamos, teniendo en cuenta que desde ese momento se detectaron situaciones irregulares que solo fueron advertidas y atendidas con el correo del mes de mayo de 2023.

Por lo tanto, opera la prescripción en la presentación de la acción, ya que, a la fecha de presentación de la demanda, esto es, 06 de septiembre de 2023, habían transcurrido más de dos (2) meses desde que el empleador conoció de las irregularidades de la demandada, en convergencia con lo estudiado por el legislador y el órgano de cierre en materia constitucional, conforme a las consideraciones expuestas en líneas anteriores.

Razón por la cual, se desvirtúa lo afirmado por Crezcamos S.A, considerando que la demanda debió interponerse dentro de los dos (2) meses siguientes desde que se conocieron los presuntos hechos e irregularidades, situación que evidentemente no aconteció y que conlleva a la declaratoria de prescripción de la acción, como acertadamente lo estudió el *a quo*.

Finalmente resalta la Sala, que las disposiciones del RIT no pueden ser contrarias a los estamentos legales que normativamente rigen cada procedimiento, para el caso, el proceso disciplinario que debió adelantarse en contra de la trabajadora demandada, que como viene de verse, no se surtió en el tiempo consagrado en los postulados previamente señalados.

Así las cosas, procede la confirmación de la decisión proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Fundación Magdalena, debido a que, el tiempo de prescripción para las acciones que emanan del fuero sindical, para el empleador, rige a partir de la fecha en que conoce sobre el hecho que se invoca como justa causa, en atención con el estudio previamente suscitado.



En virtud a lo dispuesto en los numerales primero y tercero del artículo 365 del CGP, da lugar a la condena en costas por parte del apelante, para lo cual, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) SMMLV en virtud a lo consagrado en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

Bajo las premisas anteriores, la Sala considera que debe relevarse del estudio relacionado con los aspectos relativos a las razones dispuestas para el levantamiento del fuero, pues frente a la decisión acá adoptada resultaría inane el estudio de ese pedimento, así las cosas, se confirmará la sentencia apelada y se ordenará la devolución del expediente al despacho de origen para el trámite que corresponda.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito Fundación Magdalena el día 26 de octubre de 2023, en la que se declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte apelante, las que se fijan en un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MARYORI GIL ACOSTA
Magistrada Ponente

ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO
Magistrada

ROZELLY EDITH PATERNOSTRO HERRERA
Magistrada