

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
Demandante: CAJA DE COMPENSACIÓN
FAMILIAR DEL HUILA-
CONFAMILIAR-HUILA
Demandados: JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO y el
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR, LA
COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD
SOCIAL INTEGRAL - SINALTRACOMFASALUD
Radicación: 41001-31-05-001-2020-00381-01
Resultado: REVOCAR la sentencia de 30 de abril de 2021 proferida
por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy treinta (30) de julio de 2021.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

Expediente **41001-31-05-001-2020-00381-01**

Neiva, veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandada contra la sentencia de 30 de abril de 2021, proferida por el Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, en el proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA** contra **JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - SINALTRACOMFASALUD**.

ANTECEDENTES

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA instauró demanda especial, buscando se declare que el señor JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO, incurrió en causal de terminación justa del contrato de trabajo, por violación de los numerales 5° y 6° del literal A del artículo 62 del C.S.T.; como consecuencia se autorice el levantamiento del fuero sindical del que goza por ser miembro suplente de la junta directiva de la organización sindical SINALTRACOMFASALUD, y su despido sin mediar indemnización.

En sustento de sus pretensiones narró que, el 11 de diciembre de 2012 celebró contrato de trabajo a término indefinido con el demandado, para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales en el centro recreacional Los Lagos, afiliándose al Sindicato de Trabajadores de la entidad SINALTRACOMFASALUD, siendo miembro suplente de la junta directiva de la seccional Palermo desde el 20 de febrero de 2018.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Que las violaciones invocadas en juicio se desarrollaron el 8 de marzo de 2018, cuando el señor Lizarazo Preciado no asistió a cumplir con su jornada laboral, y el 27 de julio de 2020 por sustraer insumos de propiedad de Comfamiliar Huila (15 pastillas de cloro briqueta al 70%), sin autorización.

Relató que frente a la inasistencia, el 16 de julio de 2018, realizó al demandado llamado de atención recordándole que su proceder iba en contra del reglamento interno del trabajo, instándolo a cumplir su horario de trabajo; y que en lo concerniente a la sustracción de los insumos, acontecimiento del cual fue enterado por parte del Jefe de Sección y el guarda de seguridad del centro recreacional, por medio de *«comunicación interna SR-11-7109-2020- del 3 de agosto de 2020 y oficio del 26 de agosto siguiente»* (sic), decidió iniciar el 29 de septiembre de 2020, previa labor verificativa de los hechos, investigación disciplinaria por intermedio del Departamento de Gestión de Talento Humano, citando al trabajador a rendir descargos el 2 de octubre.

Señaló que en la citada fecha se realizó la diligencia, presentándole al señor José Stivens los cargos y las pruebas que los soportaban, quien estuvo acompañado de dos miembros de la organización sindical; luego, el 15 de octubre, el Jefe de Talento Humano rindió informe final del proceso disciplinario ante el Director Administrativo de la entidad, poniendo de presente las labores adelantadas, las pruebas recaudadas y concluyendo que los hechos de 27 de julio de 2020, configuraban falta grave al reglamento interno del trabajo, porque el demandado no estaba autorizado para sustraer las pastillas de cloro de propiedad de Comfamiliar Huila que mucho menos estuvieron destinadas para el uso propio de sus funciones, violando con su actuar el principio de confianza para con su empleador.

Indicó, que el 19 de octubre siguiente el Director Administrativo, finalizó el trámite disciplinario, determinando luego de analizar la gestión investigativa y valorar las documentales acreditativas de la conducta, que *i)* la falta cometida resulta grave y violatoria de los numerales 1° y 8° del artículo 72 del reglamento interno del trabajo, porque el acusado no logró desvirtuar su comisión, por el contrario la aceptó; y *ii)* previendo la necesidad

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



de iniciar proceso especial de fuero sindical, para despedirlo; decisión notificada al demandado en la misma fecha.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

.- **JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR, LA COMPENSACIÓN, LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL – SINALTRACOMFASALUD**, representados por el mismo apoderado judicial, se opusieron a la totalidad de las pretensiones, y propusieron como excepciones las que denominaron *«prescripción y violación al debido proceso»*.

Para sustentar las exceptivas, señalaron que el proceso disciplinario fue adelantado con posterioridad al término de 15 días previsto en literal g del artículo 11 de la convención colectiva de trabajo de la cual es beneficiario el demandado, porque a pesar que el empleador tuvo conocimiento de la falta el «3 de agosto de 2020» (sic), sólo hasta el 29 de septiembre siguiente decidió iniciarlo, sin justificar la demora en su actuar dentro del presente juicio.

Que en consecuencia del citado término, la acción de fuero sindical se encuentra prescrita, teniendo en cuenta que el trámite sancionatorio no interrumpió el término previsto en el artículo 118 A del C.P.T.S.S. para su adelantamiento, y por lo tanto debe contabilizarse desde que ocurrió la aparente falta por parte del señor Lizarazo Preciado, es decir desde el 27 de julio de 2020.

Que el resultado de la negligencia de Comfamiliar Huila, es la redención de la sanción, porque si bien es cierto no existe Ley que regule el interregno del tiempo que debía transcurrir entre la comisión de la falta y la finalización de la investigación, si lo es que la Corte Suprema de Justicia estableció jurisprudencialmente que el castigo debe ser inmediato, atendiendo el principio de inmediatez.

LA SENTENCIA

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, ordenó el levantamiento del fuero sindical y en consecuencia concedió permiso a la entidad demandante para despedir al señor JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO al considerar que se configuró una justa causa por la falta cometida el 27 de julio de 2020.

Como soporte de su tesis, encontró que no existe duda de la existencia de la organización sindical, y que el demandado es miembro suplente de la junta directiva de la subdirección de Palermo, desde el 13 de mayo de 2016, gozando de fuero sindical en los términos del artículo 406 del C.S.T.

A continuación, expuso, que se acreditó en el juicio que el señor Lizarazo Preciado incurrió en una falta grave, al apropiarse indebidamente de unas pastillas de cloro de propiedad del empleador; situación corroborada por el jefe de vigilancia y seguridad de Puma Ltda, al hacer revisión de los objetos personales del trabajador, como también se desprende de la diligencia de descargos y de los anexos de la demanda.

Lo anterior para significar, que la conducta desplegada por el trabajador violó las previsiones del artículo 58 del C.S.T., que establece como falta grave por parte del trabajador incurrir en actos inmorales, sin importar que el material sustraído represente o no un valor económico elevado, pues lo significativo a efectos del cumplimiento de los deberes contractuales, es no rebasar los límites de confianza que rompen el vínculo de fraternidad entre los contratantes; quedando facultado el empleador para dar por terminada la relación laboral, explicando que tal tesis ha sido soportada por jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Señaló que no se configuraron las excepciones propuestas, porque el tiempo que se tomó la entidad demandante, antes de iniciar el disciplinario, aparte de ser razonable, lo fue con el objeto de verificar la consistencia del menoscabo a los deberes por parte del acusado, y que el conocimiento de la falta se dio tan solo hasta el 26 de agosto de 2020 cuando la empresa de vigilancia y seguridad del centro recreacional rindió su informe; que en

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



consecuencia la acción no se encuentra prescrita, porque el tiempo que tardó la demandante en tramitar la investigación tuvo el propósito de garantizar al señor Lizarazo Preciado los derechos al debido proceso, contradicción y de defensa.

Indicó que el proceso sancionatorio aconteció con respeto a los derechos del debido proceso, contradicción y defensa del trabajador, al haber sido citado a rendir descargos, comprobándose su actuar e iniciándose el presente proceso a tiempo el 23 de noviembre de 2020, una vez tuvo certeza de su acontecimiento, se escuchó al demandado sin desvirtuar las acusaciones realizadas en su contra.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del demandado y del Sindicato presentó recurso de apelación, solicitando se revoque y en su lugar se declaren prosperas las excepciones propuestas.

Expuso, que los fundamentos del *a quo* son errados, al no respetar el empleador los principios de inmediatez y debido proceso, previstos por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que entre la falta y el despido debe existir una secuencia de actos tendientes a verificar la omisión del trabajador, de tal manera que no quede duda que la consecuencia es la terminación unilateral del contrato; situación que destacó no aconteció en el presente asunto porque a pesar de conocerse el hecho desatado el «2 de agosto de 2020» (sic) solo hasta el «28 de septiembre» (sic) siguiente decidió iniciar el proceso disciplinario, sin que durante más de un mes lograra demostrar el despliegue de conductas que justifiquen el retraso en su actuar.

Señaló que la acción de fuero sindical se encuentra prescrita porque los 2 meses previstos en la norma (artículo 118 A C.P.T.S.S.), deben contabilizarse a partir del 27 de julio de 2020, es decir desde la fecha en que acontecieron los hechos de los cuales se acusa al señor José Styven, pues la jurisprudencia enseña que la oportunidad del despido se evalúa a partir de

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



que el empleador conoce los hechos constitutivos de la justa causa, sin que fuera necesario a su juicio los informes rendidos a Comfamiliar Huila por parte de la empresa de vigilancia y el Jefe Sección I del centro recreacional, dejando transcurrir más de 65 días sin realizar actuación para verificar los hechos.

Señaló que el reglamento interno del trabajo no establece un procedimiento disciplinario claro y antes bien es arbitrario, toda vez que no está precedido de un término para su desarrollo, de una etapa de pruebas, ni tampoco de la garantía de la doble instancia; que en todo caso no puede ignorarse que el empleador no respetó el término de quince (15) días previstos en la convención colectiva de trabajo, para adelantar el procedimiento interno sancionatorio.

Concluyó, que existe prescripción al no garantizarse el principio de inmediatez en los actos desarrollados por el empleador, y no justificar su retraso desde la comisión de la falta y el inicio del disciplinario.

CONSIDERACIONES

Por ser esta Sala competente como superior funcional del juez que profirió la sentencia de conformidad con el artículo 117 del C.P.T.S.S., y hallarse cumplidos los presupuestos procesales, sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, se pronunciará decisión de fondo.

Problema Jurídico

Corresponde a la Sala establecer si se configuran las exceptivas propuestas por los recurrentes y de no salir avantes, determinar si la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA., acreditó que el demandado JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO incurrió en las faltas aquí alegadas, que ameriten el levantamiento judicial del fuero sindical y la autorización para su despido.

Solución al problema jurídico

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



- Prescripción de la acción y principio de inmediatez

Sea primero advertir que no existe discusión de la relación laboral que une a los convocados en el proceso y la calidad de aforado sindical de la que goza el demandado por ser miembro suplente de la Junta Directiva Seccional Palermo de la organización sindical Sinaltraacomfasalud, tampoco hubo discusión sobre que la falta calificable en el juicio es la acontecida el 27 de julio de 2020.

Así las cosas, como los argumentos impugnativos alegan especialmente la falta de inmediatez entre la comisión de los hechos configurativos de la causal de despido y el inicio del trámite disciplinario, y derivado de ello la prescripción de la acción, debe la Sala iniciar por referir la consistencia del término prescriptivo de los procesos especiales de fuero sindical

Para ello debemos recordar que, el artículo 118A del C.P.T.S.S., dispone que las acciones emanadas de fuero sindical *i)* prescriben en dos meses; *ii)* que dicho término para el trabajador opera “*desde la fecha de despido, traslado o desmejora*” y *iii)* que la oportunidad para el empleador se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

En el asunto que ocupa la atención de Sala, se observa que la ocurrencia de los hechos configurativos de la falta grave imputable por Comfamiliar del Huila al señor José Styven Lizarazo Preciado consistente en la sustracción sin autorización de 15 pastillas de cloro briqueta al 70%, tuvo lugar el 27 de julio de 2020, hecho del que el 3 de agosto siguiente, fue enterada la Coordinación de Gestión de Talento Humano de la entidad mediante comunicación interna SR-11-7109-2020 suscrita por el administrador del Centro Recreacional Los Lagos, sitio donde presta sus funciones el demandado y aconteció la actuación reprochada.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



El 26 de agosto de 2020, según documental obrante en el plenario, el señor Farith Tovar Rincón «*Jefe Sección I*» (sic), del Centro Recreacional Los Lagos, informa que las pastillas fueron tomadas sin su autorización, y que el insumo no se encuentra relacionado con funciones a cargo del trabajador; asimismo, se observa novedad de la empresa de Vigilancia y Seguridad Privada Puma Ltda donde relatan nuevamente los acontecimientos de 27 de julio de 2020, sin existir constancia de la fecha de su suscripción o presentación.

El 29 de septiembre de 2020, la Jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano abrió investigación disciplinaria contra Lizarazo Preciado, citándolo a rendir descargos el 2 de octubre siguiente; enseguida, esto es el 15 de octubre, la jefatura nombrada rinde informe de la diligencia al Director Administrativo de la entidad, quien a su vez el 19 de octubre, notifica al trabajador lo que denomina «*informe final del proceso disciplinario*» (sic), calificando la falta cometida como grave y previendo la necesidad de iniciar proceso especial de fuero sindical, para despedirlo.

De conformidad con lo relatado, procede la Sala a puntualizar varias circunstancias, con el propósito de evidenciar que la acción especial invocada, al momento de la presentación de la demanda, el 23 de noviembre de 2020, conforme acta de reparto de primera instancia, se encontraba prescrita.

En primer lugar, se advierte que de la ocurrencia de los hechos tuvo conocimiento el empleador el 3 de agosto de 2020, por lo que conforme con el artículo citado (117 A C.P.T.S.S.), la demanda debía interponerse el 5 de octubre de ese mismo año por ser el día hábil siguiente al de su vencimiento, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 118 del C.G.P., norma aplicable a los juicios laborales por autorización expresa del artículo 145 del C.P.T.S.S.; y si en todo caso, tuviéramos como data para contabilizar el término prescriptivo, el 26 de agosto de 2020, fecha última en la que rindió informe el Jefe Sección I del Centro Recreacional Los Lagos sobre las actuaciones del trabajador, tampoco estaría en tiempo su presentación pues deviene como vencimiento el 26 de octubre anterior.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Ahora bien, si en gracia de discusión lo que pretendía la entidad demandante al desplegar la investigación disciplinaria, era acreditar la presencia de la justa causa para encauzar el presente proceso, y así obtener la contabilización del término prescriptivo a su finalización, debió entonces actuar con diligencia e iniciar el trámite sancionatorio una vez tuvo conocimiento de los hechos, pero aquí al contrario, transcurrió el tiempo sin que el empleador demostrara actividad verificativa anterior a la promoción del disciplinario.

En efecto, revisadas las actuaciones desatadas por el empleador, no logra corroborar ésta Corporación que se haya garantizado el principio de inmediatez que reclama el apelante, pues véase que a pesar que la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar Huila, tuvo conocimiento de los hechos configurativos de la falta el 3 de agosto de 2020, sólo inició el procedimiento disciplinario 57 días después, esto es el 29 de septiembre de 2020, inclusive si se tuviera en cuenta que la última actuación aparente fue el informe rendido por el «*Jefe Sección I*» (sic) del Centro Recreacional Los Lagos, desde esa fecha, que fue el 26 de agosto de 2020, transcurrió más de un mes sin que la entidad justificara en qué consistió su demora o si durante el término realizó actividades investigativas y cuáles fueron.

La anterior reflexión, cobra relevancia y resulta acertada en el presente juicio si acudimos al principio de inmediatez pregonado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el cual para que el despido del trabajador por justa causa sea válido, debe existir inmediatez entre la fecha de la ocurrencia de la falta y la del despido, en donde además, es fundamental tener en cuenta *«que la oportunidad del despido se evalúa a partir del momento en que el empleador conoce de los hechos constitutivos de la justa causa y no desde su ocurrencia»*, postulado razonable si se previene que no pueden tomarse decisiones acerca de la terminación del vínculo laboral, sobre hechos desconocidos.

¹ Sentencia SL4764-2020, Radicación n.º 66500

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Asimismo, aunque legalmente no exista un tiempo establecido para evaluar cuándo hay o no inmediatez, si lo es, que para cuantificar el principio se parte de un término razonable, que dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, toda vez que para determinar si el tiempo acontecido es justo y razonable, deberá tenerse en cuenta si su transcurrir fue utilizado con la finalidad de indagar las circunstancias concretas de la comisión de la falta, debiendo el empleador comprobar su actividad constante para no quebrantar la garantía; postulado que como se explicó brilla por su ausencia.

Es preciso además puntualizar, que si el trámite sancionatorio tenía como objetivo la comprobación de la falta, de la lectura de los argumentos expuestos por la entidad demandante en el acto que finalizó el procedimiento el 19 de octubre de 2020, no logra extraerse actuación diferente a las anteriormente descritas, que le hubiesen permitido a Comfamiliar del Huila, llegar a una conclusión diferente a la de la existencia y configuración de la falta por parte del trabajador, que se itera conoció el 3 de agosto de 2020.

Por lo anterior, la Sala revocará la sentencia de primera instancia, y en su lugar declarará probada la excepción de prescripción por haberse quebrantado el principio de inmediatez, no existiendo lugar a otorgar el levantamiento del fuero sindical, siendo innecesario estudiar el reparo dirigido por el recurrente a la ausencia de respeto de la garantía del debido proceso en el trámite disciplinario.

COSTAS

Por haberse resuelto favorablemente el recurso de alzada, no habrá condena en costas en segunda instancia.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, *“administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley”*,

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



RESUELVE

PRIMERO: **REVOCAR** la sentencia de 30 de abril de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, y en su lugar **DECLARAR PROBADA** la excepción de prescripción, conforme las razones expuestas.

SEGUNDO: **NO LEVANTAR EL FUERO SINDICAL** del que goza el señor **JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO** como integrante de la Junta Directiva Nacional de la organización sindical **SINALTRACOMFASALUD**.

TERCERO: **NO AUTORIZAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA - COMFAMILIAR DEL HUILA** despedir al señor **JOSÉ STYVEN LIZARAZO PRECIADO** por configurarse la excepción de prescripción.

CUARTO **SIN CONDENA EN COSTAS** en esta instancia por las razones expuestas.

QUINTO: **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE,

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

**República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público**



Firmado Por:

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

**ENASHEILLA POLANIA GOMEZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

**GILMA LETICIA PARADA PULIDO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**587074ba4923a94412f5d8cd1578b5b2064a05fb530bebf8b9a23eccfed9
a8d**

Documento generado en 26/07/2021 12:18:22 p. m.