

**REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



SALA LABORAL

Medellín, veintiséis (26) de abril de dos mil 2022

En la fecha procede la Sala Segunda de decisión laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Bello el día 14 de abril de 2023, dentro del proceso especial de Fuero Sindical (Permiso para despedir) que promoviera **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA contra LADY TATIANA MARIN VALLEJO.**

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 2213 de junio de 2022 la presente decisión se profiere de manera escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

En ejercicio de la acción especial de fuero sindical (permiso para despedir) consagrada en los artículos 113 y siguientes del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social-CPT y SS-, la demandante COMFAMA, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical de la demandada y se autorice a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Estas peticiones las fundamentó en los siguientes:

Hechos

Entre la señora Leidy Tatiana Marín Vallejo y Comfama se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 23 de septiembre de 2013 y se encuentra vigente a la fecha de presentación de esta demanda, el cargo de la trabajadora es “oficios generales”.

Se encuentra afiliada a la organización sindical “ASOTRACOMFAMA., sindicato debidamente inscrito ante el Ministerio del Trabajo y cuenta con Personería Jurídica No.004520 del 04 de octubre de 1990.

“ASOTRACOMFAMA” constituyó una Subdirectiva en el Municipio de Bello, Antioquia, la demandada fue elegida miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Bello; en el cargo de primera suplente, nombramiento que fue notificado por parte de la subdirectiva desde el correo de la organización, además está vigente a la fecha de presentación de esta demanda.

La demandada desempeña funciones de oficios generales en el CIS de Bello Centro, en el cual se prestan servicios integrales en salud a los afiliados de Comfama, expedición de ordenes e incapacidades, entrega de medicamentos, y emisión de historias clínicas.

La demandada dentro del ejercicio de su cargo es responsable de asegurar el aseo en las instalaciones de la sede, sin que dichas funciones incidan, estén relacionadas o interfieran con las labores propias del personal de salud.

El 26 de agosto de 2022 se recibió PQRS de la usuaria Yurani Alejandra Marín Vallejo perteneciente al CIS de Bello, en el cual relató presuntas situaciones irregulares con la custodia de la información consignada en su historia clínica, quien señaló que tenía sospechas que la actora, estaba accediendo a su historia clínica sin su consentimiento.

La historia clínica es un documento sometido a reserva que solo puede ser conocido por las personas autorizadas para ello, por lo que Comfama tiene una política de estricto cumplimiento para entrega aquella, en la cual señala que en el evento que no sea el usuario quien la solicite sino un tercero autorizado, este último deberá presentar para acceder a dicho documento: (i) copia de la cédula de ciudadanía del usuario, (ii) Formato Único de Autorización de HC completamente diligenciado y (iii) especificar la finalidad para la cual necesita la historia clínica.

La historia Clínica de los usuarios del CIS de Comfama solo puede ser consultada por aquellos funcionarios que tienen usuario de acceso a los aplicativos Ipsa y Agenda Web.

La señora Leidy Tatiana Marín no tiene usuario de acceso y/o consulta en el aplicativos Ipsa como tampoco en la Agenda web, razón por la cual no puede conocer de ninguna historia clínica a menos que hubiese presentado el formato único de autorización.

Debido a PQRS radicado por la usuaria Yurani Alejandra Marín se inició una investigación para aclarar los hechos, inicialmente se escuchó en versión libre a quienes tiene acceso a los aplicativos de consulta.

El 31 de agosto de 2022, se escuchó en versión libre a las señoras Marianela Pino Suarez, Estefanía Villegas Úsuga y Sara Milena Builes Moreno, quienes se desempeñan como ayudantes de Salud del CIS y tienen usuario de acceso y consulta en los aplicativos.

El 1 de septiembre el líder Jorge Andrés González realizó conversatorio y emitió informe el 7 de septiembre de 2022, solicitando la gestión humana y

legal, verificar la conducta de la trabajadora de cara al reglamento interno de trabajo.

Se realizó informe de auditoría de historia clínica al sistema de aplicativos de consulta con el fin de identificar -número de entradas a consultar la cédula de la usuaria Yurani Alejandra Marín. -usuarios que efectuaron las entradas en los aplicativos Ipsa y agenda web -cotejo de cada entrada en los aplicativos con respecto a la asistencia a citas, atenciones o procedimientos o presencia física de la usuaria en la sede. -cotejo de cada entrada en los aplicativos con ingreso de información, solicitud de citas, ordenes de medicamentos, ordenes de exámenes y consultas de HC.

La demandada fue citada y escuchada en diligencia de descargos, en la cual estuvo acompañada de la organización sindical e informó la remisión de pruebas en su poder.

En virtud de las investigaciones adelantadas y en el desarrollo del proceso disciplinario, se acreditó que la accionada conoció de la historia clínica de la usuaria Yurani Alejandra Marín y no contaba con autorización para consultar dicho documento.

La demandada incumplió de forma grave sus obligaciones y prohibiciones dispuestas en los reglamentos y políticas de la compañía para la custodia y entrega de información reservada, con su obligación de no entregar o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Caja, actuar que está establecido en el RIT como una justa causa.

La empleada incumplió de manera grave sus deberes de procurar la armonía y respeto en las relaciones con los usuarios de la Caja, así mismo el deber de guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empleadora.

La accionada incumplió de forma grave su obligación de cumplimiento a la ley de habeas data, por activo o por pasivo, actuar que se agrava si tenemos en cuenta que, precisamente, hizo uso indebido de la información reservada de una usuaria que resulta ser su familiar.

La demandada violó gravemente su prohibición de utilizar sin consentimiento expreso para ello, cualquier patente, derecho de autor, licencia de diseño o los derechos de uno bajo semejantes derechos de propiedad intelectual y/o industrial que existan o puedan existir en adelante como parte de la información confidencial.

La demandada conoce a cabalidad los reglamentos, códigos, políticas, procedimientos de la empresa, en la diligencia de descargos aceptó conocer el reglamento interno de la compañía, así como la política de entrega de la historia clínica a terceros.

Contestación de la demanda

La parte demandada manifestó que es cierto que entre las partes se celebró contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 23 de septiembre de 2013, vínculo que se encuentra vigente y el cargo de la trabajadora es el de oficios generales.

En la actualidad sí presta el servicio en el Centro Integrado de Bello, pero se insiste, fue contratada en Medellín y vive en Medellín.

La trabajadora se encuentra afiliada a la organización sindical ASOTRACOMFAMA, y pese ello se ha desconocido su fuero, y se la ha querido despedir a toda costa, contraviniendo la Constitución y la ley, por lo que cursa contra ella un acoso laboral y sindical sin tregua.

ASOTRACOMFAMA se encuentra debidamente inscrito ante el Ministerio del Trabajo y cuenta con personería jurídica No.004520 del 04 de octubre de 1990, y que hay una convención colectiva vigente, la cual la actora desconoce para el trámite del despido de la trabajadora.

La accionada fue elegida miembro de la Junta Directiva en el cargo de primera suplente, elección, como se dijo, le fue notificada a la accionante, y pese a ello ha saltado los conductos legales y convencionales para tratar de despedir la trabajadora.

A raíz de la supuesta PQR por parte de la señora Yurani Alejandra Marín Vallejo, hermana de la demandada se le inició proceso disciplinario, deberá probarse, amen que dicha cita a modo de ilustración jamás fue objeto de contradicción en el proceso de descargos.

Las historias clínicas son documentos sometido a reserva, cuya custodia y responsabilidad la tiene el operador en salud, que solo puede ser conocido por las personas autorizadas para ello, personal capacitado y que administra la información bajo códigos informáticos suministrados por el operador, y que al parecer la accionante no garantiza con rigor en sus políticas, tal y como se vislumbra de su denuncia.

La preforma que se cita jamás fue puesta en conocimiento de la trabajadora para efectos del derecho de contradicción, de allí que resulte ilógico que una empleada de servicio de aseo, pueda consultar, acceder, modificar, imprimir, copiar etc., apartes de la información confidencial, máximo que como lo dice la accionante, solo aquellos funcionarios que tienen usuario de acceso a los aplicativos Ipsa y Agenda Web, puede consultar, modificar, imprimir etc., la información.

La trabajadora Leidy Tatiana Marín no tiene usuario de acceso y/o consulta en el aplicativos Ipsa como tampoco en la Agenda web, razón por la cual no puede conocer de ninguna historia clínica.

Frente a la supuesta investigación interna no se permitió a la demandada el derecho de contradicción, conociendo ésta sólo algunos apartes de declaraciones de terceros.

Es verdad que la trabajadora fue citada (8 de septiembre del 2022) y escuchada en diligencia de descargos, en la que estuvo acompañada de la organización sindical, pero con fecha 9 de septiembre del 2022, y no con fecha 31 de agosto del 2022, y aportó algunas pruebas en su poder, que no fueron analizadas ni tenidas en cuenta, y como se observa de dicha diligencia, no se le permitió el derecho de contradicción frente al material probatorio que hoy se pretende hacer valer.

La supuesta investigación no se garantizó el derecho de contradicción, y menos que en ella se pudiese haber llegado a la conclusión que hubiese violentado o constreñido, el personal o los medios y equipos con que la accionada dispone, para conocer dolosamente la historia clínica de cualquier usuario de la accionante.

La trabajadora nunca ha incumplió y menos de forma grave o dolosa con sus obligaciones (aseo), y menos información sobre la cual no tenía manejo, custodia o responsabilidad, no es cierto que hubiese entregado o dado a conocer asuntos de carácter reservado, toda vez que la empleada ha sido cumplidora de su deber, jamás ha afectado la armonía y respeto en las relaciones con los usuarios del la caja, así como tampoco el deber de guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general, por el contrario, es la quien violenta el reglamento o lo convenido, constituyendo un acoso laboral y sindical.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Debido proceso, temeridad y mala fe, persecución sindical y acoso laboral y prescripción.

Respuesta Sindicato.

El sindicato coadyuvante – ASOTRACOMFAMA señaló en la respuesta que la trabajadora no ha cometido ninguna conducta por la que deba ser despedida y que es clara la persecución sindical que tiene la demandante.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Segunda Laboral del Circuito de Bello en sentencia del 14 de abril 2023, decidió declarar probada la excepción de prescripción para interponer la acción de levantamiento de fuero sindical- y en consecuencia absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda.

Recurso interpuesto demandante.

Manifiesta la apoderada de la parte demandada su inconformidad con la sentencia de primera instancia con fundamento en lo siguiente:

Considera que debe revocarse la sentencia de primera instancia, toda vez que no es cierto que se encuentre prescrita la acción, en razón a que la juez valoró de manera errada la prueba que contiene la convención y el reglamento interno.

Lo anterior en razón a que el art. 8 y 9 de la convención deben mirarse de manera conjunta, toda vez que el 9 únicamente dice desde cuándo debe seguirse el proceso disciplinario y el despido no es una sanción.

Entonces era claro que se debía seguir un proceso disciplinario y la juez no tuvo en cuenta que se interpuso un recurso de reconsideración frente a la decisión el 3 de octubre de 2022, por lo que no es acertada la a quo cuando dice que no había que esperar a resolver recursos para interponer la demanda de levantamiento de fuero sindical, línea clara en la Corte, aunque el art. 118 diga lo contrario.

Lo que lleva a que era desde el final del disciplinario que se cuenta el término, es decir, cuando se resuelve el recurso 17 de noviembre de 2022.

Corte Suprema de Justicia SL8970 de 2019 dijo la Corte es necesario que se haya agotado el proceso disciplinario.

Por lo que se solicita que se revoque la decisión de declarar probada la acción y en su lugar se conceda el levantamiento del fuero sindical y se permita despedir a la trabajadora.

CONSIDERACIONES

Competencia

Es competente esta Sala para conocer del recurso de apelación interpuesto conforme a lo dispuesto en el numeral 1 del literal b del artículo 10 de la ley 712 de 2001, en armonía con el literal e) del artículo 56 y 52 de la ley 50 de 1990.

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver de conformidad con el recurso de apelación será establecer si a la parte demandante le prescribió la acción para interponer la demanda de fuero sindical (permiso para despedir), en el evento de no prosperar la excepción, establecer si está probada la justa causa del despido y debe levantarse la garantía aforal de que goza la trabajadora demandada.

Hechos Relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones:

- No es objeto de discusión que entre las partes existe un contrato de trabajo.

- La demandada hace parte de la junta directiva de la subdirectiva de Bello, en el cargo de suplente, protegida por la garantía de fuero sindical.
- Fue presentada una queja contra la demandada la cual conoció el empleador el 7 de septiembre de 2022.
- Que fue citada a descargos el 8 de septiembre de 2022, los cuales rindió el 9 del mismo mes y año.
- Comfama decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa el 27 de septiembre de 2022, supeditado a la autorización del juez laboral.
- La empresa demandante presentó la demanda de levantamiento de fuero el 19 de diciembre de 2022.

Realizadas las anteriores precisiones procede la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados.

El fuero sindical y su alcance

La figura del fuero sindical, consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, dice textualmente:

(...) se reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías para dar cumplimiento a su gestión.

Ahora bien, el **artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por el artículo 1o del Decreto Legislativo 204 de 1957, señala: “FUERO SINDICAL. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

Por su parte, el literal c) del **artículo 406 del mismo estatuto**, contiene TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Subrogado Ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical: c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Así mismo en Convenios **87 y 98 de la OIT**, ratificados por Colombia y que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto dicen, textual y respectivamente.

1. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a

estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...

En sentencia **C-381 del 05 de abril de 2000**, la Corte Constitucional tuvo oportunidad de referirse al tema de fuero sindical, expresando:

...el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este "fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado. Posteriormente esta Corporación reiteró que "para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización...

Como podemos observar, tanto las normas Nacionales como las Internacionales, pretenden ofrecer una protección efectiva al derecho de asociación sindical, estableciendo requisitos cuando el empleador pretenda tomar una determinación frente a un trabajador que ostenta la calidad de aforado.

Del caso concreto

En el presente caso está probada la condición de aforada que ostenta la señora Lady Tatiana Marín Vallejo, por ser miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Bello; en el cargo de primera suplente.

La juez de instancia declaró probada la excepción de prescripción de la acción de fuero sindical a lo que se opone la parte demandante, por lo que la Sala se pronuncia en primera medida sobre este tema.

El art. 118A, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 dispone que las acciones que emanan de los procesos especiales de fuero sindical prescriben para el empleador en 2 meses, contados desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Veamos lo que señala ese artículo

(...)

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.
(...)*

Entonces si bien la justicia ordinaria en su especialidad laboral es la competente para determinar la causa endilgada como justa para dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal competencia se ejerce dando cumplimiento a 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.

La Corte Constitucional ha señalado en sentencia **C-351 de 2017** que “...la prescripción se entiende como una institución jurídica que atiende al ejercicio del derecho de acción, derivado del ejercicio de un derecho subjetivo, y, a la vez, un límite proporcional al reconocimiento de este derecho, el cual debe ser defendido por su titular, renunciar al mismo o descuidarlo, en cuyo caso, deberá ser consecuente con sus propios actos”.

Por tanto, la prescripción extintiva exige que en un término específico se haya dejado de ejercer el derecho, conforme el principio de la autonomía de la voluntad, que implica de quien no la ejerce, puede perder sus prerrogativas, beneficios o derechos, pues es claro que estos no pueden dejarse para ser utilizados sin un límite, dado los derechos constitucionales de la contraparte.

Para resolver lo relacionado con la prescripción se hace necesario determinar a partir de qué momento se considera que corre el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, toda vez que.

Conforme a lo adocinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.

En relación a la forma de cómo debe entenderse el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala del Tribunal comparte el criterio dictado por la Corte Constitucional en sentencia T-338 de 2019, en la que se indicó: “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. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro o de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción”

Para resolver el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandante, se hace necesario traer a colación los art. 8 y 9 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la organización sindical “ASOTRACOMFAMA” y COMFAMA, en donde se regulan de manera independiente las situaciones relacionadas con los procesos disciplinarios y con el procedimiento para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo.

Al respecto dice el art. 8. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.

8.1. Cuando un trabajador beneficiado por la presente convención, por acción u omisión, pudiere ser amonestado con una llamada de atención o sancionado con una suspensión, su jefe inmediato, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la comisión de la falta, analizará con el trabajador los hechos y circunstancias de la misma, con el fin de conseguir toda la claridad posible, para que la determinación que tome COMFAMA, consulte la justicia y la equidad.

8.2. Si el jefe inmediato considera que la falta da lugar a llamada de atención, así se lo comunicará por escrito al trabajador, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la reunión inicial. Si considera que la falta da lugar a una medida diferente, hará llegar un informe de lo ocurrido al jefe de la dependencia donde labora el trabajador, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la reunión.

8.3. Si el jefe de la dependencia respectiva, considera que la falta imputada al trabajador puede dar lugar a una suspensión, citará al trabajador asesorado por la representación sindical, si a bien éste lo considera, para escuchar sus descargos, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción del informe. Si escuchados los descargos presentados por el trabajador y los argumentos de los representantes sindicales, se determinare que hay lugar a suspensión, así se lo comunicará a quienes participaron en la audiencia, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la misma.

8.4. Toda suspensión mayor de 5 días será apelable ante el Subdirector o el Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente o ante quien ellos deleguen o en su defecto ante el Jefe del Departamento de Personal.

PARÁGRAFO 1. Cuando en cualquiera de las etapas del procedimiento disciplinario se comprobare por COMFAMA que el trabajador no es responsable por el hecho que se le imputa, se anulará el procedimiento y no se dejará esta documentación en la hoja de vida del trabajador y no surtirá efecto alguno la sanción que se haga efectiva pretermitiendo los trámites antes indicados. Se considerará como reincidencia la falta de la misma naturaleza cometida dentro de los 8 meses anteriores al hecho que se juzga.

Por consiguiente, cuando transcurra este período sin que el trabajador cometa otra falta de la misma naturaleza, no se acumulará para sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO 2. Se entiende que los términos de días de que trata este artículo son días hábiles. Día hábil es aquel en el cual funcionan las dependencias de COMFAMA que intervienen en el procedimiento disciplinario particular, y en el cual el trabajador se encuentre disponible para ser citado, escuchado o notificado.

PARÁGRAFO 3. Si el trabajador no presenta sus descargos dentro de los términos previstos, se entenderá que acepta los cargos que fueron formulados por COMFAMA. Igualmente, si la Caja no resuelve dentro de los términos pactados, se entenderá que han sido aceptados los descargos y se archivará el caso.

PARÁGRAFO 4. No obstante lo anterior, se tendrá como punto de referencia para la iniciación del procedimiento disciplinario, el momento del conocimiento de la falta, cuando se trate de actividades relacionadas con el manejo de dineros.

A su vez el art. 9. EXPONE EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN FORMA UNILATERAL Y CON JUSTA CAUSA.

Cuando el trabajador incurriere en una falta de las calificadas como graves por las normas laborales, el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, y que pudiere originar la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, la Caja tendrá como punto de referencia para la iniciación del procedimiento, el momento en el cual ésta tuviere conocimiento de la presunta falta. La Caja tomará la decisión dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de realización de la audiencia de presentación y recepción de descargos.

Pues bien, como se observa en la misma convención se encuentra señalado de manera detallada el procedimiento cuando se trate de imposición de sanciones (art. 8), de igual manera en el art. 9 de la mencionada convención se estableció el procedimiento en caso de terminación del contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa, sin que se incluyeran recursos frente a las decisiones tomadas al respecto y menos un término para la empresa resolverlos.

Como en el caso que nos ocupa la inconformidad de la empresa demandante se circunscribe a que cumplieron estrictamente con los términos de la convención colectiva art. 8 y 9, y que, por lo tanto, la acción se inició dentro del término establecido, encuentra la Sala que no le asiste razón al recurrente, por cuando al revisar las fechas encontramos lo siguiente:

La empresa conoció de los hechos relacionados con la falta cometida por la trabajadora el **7 de septiembre de 2022**, fue citada a descargos el **8 de septiembre** y se le recibieron el **9 del mismo mes y año**. Por lo tanto, por tratarse de causal independiente de terminación con justa causa y no sanción, la empresa contaba con 15 días hábiles a la fecha de realización de la audiencia de descargos para tomar la decisión si daba por terminado el contrato de trabajo, lo que hizo el **27 de septiembre de 2022** con el cierre del proceso disciplinario y el aviso del despido, supeditado a la autorización del juez laboral, significando que el término de 2 meses con que contaba la empresa para interponer la demanda de fuero sindical, era hasta el **27 de noviembre de 2022** y como lo hizo el **19 de diciembre de 2022**, es claro que estuvo por fuera del término, encontrándose prescrita la acción, como bien lo determinó la juez de primera instancia.

Finalmente considera la Sala importante precisar que no pueden contabilizarse los términos como pretende la parte demandante, a partir la respuesta a la solicitud de reconsideración a la decisión tomada frente a la trabajadora, que fue interpuesto por ésta el 3 de octubre de 2022, en razón a que este término no está contemplado en el procedimiento convencional para los casos de terminación del contrato con justa causa, y por lo tanto, debemos atenernos a lo establecido en el art. 118A “*Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el empleador desde la fecha en que*

Radicado 05088-31-05-002-2023-00007-01
Radicado Interno: P1023
Asunto: Confirma sentencia

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.

Con fundamento en lo anterior, se **CONFIRMARÁ** la sentencia venida en apelación, y por substracción de materia queda la Sala relevada de estudiar si la conducta cometida por la trabajadora que originó el despido configura o no justa causa.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada. Las agencias se fijan en la suma de \$1.160.000

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, el día **14 de abril de 2023**, proferida en el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) que promoviera **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA** contra **LADY TATIANA MARIN VALLEJO**, por las consideraciones que dan cuenta la parte motiva de esta decisión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada. Las agencias se fijan en la suma de \$1.160.000

Se notifica lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la providencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Especial de Fuero Sindical
DEMANDANTE	COMFAMA
DEMANDADO	LADY TATIANA MARIN VALLEJO
RADICADO	05088-31-05-002-2023-00007-01
DECISIÓN	Confirma sentencia.
MAGISTRADA P.	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 28 de abril de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 28 de abril de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO