



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veintitrés de octubre de dos mil veintitrés

F23-111

REFERENCIA: FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR
ASUNTO: APELACION AUTO
DEMANDANTE: BRINKS DE COLOMBIA S.A.
DEMANDADO: ARCESIO SÁNCHEZ BUSTAMANTE
Vinculado: SINTRABRINKS
RADICADO: 05001-31-05-022-2019-00823-01
DECISIÓN: CONFIRMA decisión que declara probada excepción previa de prescripción

Link: [F23-111 FueroBrinks](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la decisión proferida el 13 de septiembre de 2021 por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín resolvió la excepción previa de prescripción y ordenó terminar el proceso.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 35** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

BRINKS DE COLOMBIA S.A. solicita se autorice el levantamiento del fuero sindical y consecuentemente se conceda permiso para despedir al señor Arcesio Sánchez Bustamante, presidente de la Junta Directiva de la Seccional Medellín del sindicato SINTRABRINKS, por justa causa consistente, en síntesis, por inobservar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, transgrediendo normas, procedimientos y la prohibición del empleador, al participar activamente en un torneo deportivo (tejo) programado por la empresa, pero sin contar con el correspondiente aval debido a las restricciones laborales relacionadas con el movimiento en hombros.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ARCESIO SÁNCHEZ BUSTAMANTE dio respuesta en tiempo a la demanda. En tal oportunidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones negando el incumplimiento de alguna cláusula contractual o políticas de seguridad, añadiendo que NO requería de ningún aval dado que la empresa no definía quien podía participar; niega que atentara contra su salud con apego a concepto de médico tratante, aceptando que pese a existir recomendaciones, para ese momento se encontraba en notable mejoría. Añade que el empleador desconoció el trámite disciplinario, dado que excedió el término máximo de 20 días calendario (contabilizados desde el conocimiento del hecho) para dar apertura al mismo, dado que inició el 6 de septiembre de 2019, superando el término regulado en el art. 75 de la convención, aunado a que dio apertura a etapa de pruebas, cuya regulación es inexistente, sólo para ampliar términos.

Propuso como excepción previa la de PRESCRIPCIÓN, aduciendo que de acuerdo con lo establecido en el art. 118 A del CPT y la SS, habían transcurrido más de dos meses desde el 11 de agosto de 2019, fecha en que participó el evento y ocurrió la supuesta, hasta el 16 de diciembre de 2019, cuando se radicó la demanda. Considera que a voces del empleador, el término se contabiliza desde la definición del trámite disciplinario, posición de la que diverge al insistir que la prescripción corre desde que se conoció el hecho dado que realmente no existía un trámite interno que tuviera como propósito dar por terminado un contrato de trabajo, ni en el reglamento, ni en la convención, por lo que ningún procedimiento previo habría de agotarse, dado que el regulado era para la imposición de una sanción disciplinaria y en esa medida, el despido era un acto disímil. En gracia de discusión de admitirse su agotamiento, debía surtir de manera rigurosa, satisfaciendo los términos estipulados en el reglamento y no flexibilizándolo permitiendo la introducción de etapas inexistentes, como lo hizo la empresa.

La organización sindical coadyuvo dicha súplica.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia celebrada el 13 de septiembre de 2021, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción aludida, señalando que de conformidad con lo normado por el art. 118 A del CPT y la SS, el cual cita, se podía concluir que, para este caso, el término de los dos meses sólo se contaba desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho el empleador, NO así a partir del momento en que se agotara el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, toda vez que el mismo estaba diseñado para la imposición de sanciones disciplinarias, concepto disímil al despido.

En el contexto descrito, estimó que el hecho generador del presente trámite fue la asistencia del demandado a un evento deportivo llevado a cabo el domingo 11 de agosto de 2019, circunstancia conocida por el empleador al día siguiente o en su defecto el día 15 de ese mes y año (fl. 43 del archivo 04) según se desprendía de oficio

a través del cual solicitó explicaciones al subordinado, habiéndose radicado la demanda el 16 de diciembre, excediéndose el término legal de dos meses, dado que sólo tenía hasta el 15 de octubre para hacerlo. Aclaró que, si bien previo a la terminación del contrato se debe escuchar al trabajador para asegurar el derecho de defensa, ello NO implicaba la extensión en el tiempo de los plazos, que por su esencia eran breves, bajo el ropaje del agotamiento de un trámite no previsto para ello, aunado a que, en gracia de discusión, según lo previsto en el reglamento y la convención, si lo pretendido era verificar los hechos, en ese procedimiento disciplinario la comunicación formal de la apertura debía formularse en un término máximo de 20 días calendario desde el conocimiento de la eventual falta, de ahí que el empleador contase hasta el 31 de agosto o máximo hasta el 4 de septiembre de 2019, apertura que se dio dos días después, concretamente el día 6 de septiembre, si no lo hizo, mínimamente desde ahí habría de contarse el término extintivo de dos meses.

Declaró terminado el proceso y condenó en costas a la sociedad demandante en 3 SMLMV.

1.5. RECURSO DE APELACIÓN BRINKS DE COLOMBIA S.A.

Considera que los dos meses que dispone la ley, sólo deben contabilizarse desde el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario correspondiente.

Que tal y como esta regulado en el Reglamento Interno de Trabajo, que reposa en el plenario como prueba documental, se estableció un procedimiento interno para determinar si la conducta del trabajador está enmarcada dentro de lo que se constituye como una falta grave o gravísima, lo que consecuentemente permite establecer si puede ser objeto de terminación del contrato.

Que el juez interpretó de manera equivoca el RIT vigente, desconociendo que la empresa siempre fue garante del debido proceso de los trabajadores a través del procedimiento que reseñó el a quo, para revisar las faltas, o las posibles sanciones si a ellas hubiere lugar, o en caso contrario tomar la decisión de retirar al trabajador como consecuencia de la investigación agotada en el trámite disciplinario.

Destaca que sólo tras agotado el litigio se puede establecer cual fue la fecha en que la empresa tuvo conocimiento cierto de que la falta sí fue realizada por el trabajador, y que no tuvo justificación alguna para incumplir, de ahí que si bien la falta se dio el 11 de agosto de 2019, lo cierto era que, precisamente para garantizar un derecho constitucional, resultaba pertinente realizar una investigación interna para garantizar el debido proceso, tanto así que le solicitó explicaciones, lo citó a descargos dentro el término reglamentario, surtiéndose todas las etapas del proceso interno, para determinar el 14 de noviembre de 2019 la certeza de la conducta.

Insiste que siempre ha realizado este tipo de procedimientos materializando la garantía del trabajador de siempre ser escuchado, en cumplimiento no sólo del mandato de la jurisprudencial sino además legal a través del mismo CST.

Sustenta su postura en los razonamientos plasmados en la sentencia 34374 de 2012, oportunidad donde la Corte Suprema de Justicia reconoció que, si bien el despido no era una sanción disciplinaria, lo cierto es que comportaba una facultad que la ley brindaba. Destaca que en este caso el reglamento fue convenido con el sindicato, creándose un procedimiento previo para agotar las investigaciones, de cara a las faltas gravísimas, por lo que se debía dar cumplimiento a aquel trámite.

Advierte que de acuerdo a lo indicado en sentencia SL-777 de 2020, el empleador se debe sujetar a lo previsto en el art. 64 del CST, pero si hay un procedimiento disciplinario previo, debe cumplirse, aspecto que en este caso NO tuvo en cuenta el juez, valorando de manera diferente esta garantía que otorga la empresa a través del RIT.

En dichos términos solicita se revoca la decisión y se continúe con el proceso.

Finalmente manifiesta inconformidad con la tasación de las costas, considera que son altas y no se conducen con la tarifa aplicable al caso, procediéndose a liquidar sin tener en cuenta que ni siquiera existió debate probatorio.

2. PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si conforme lo normado en el art. 118 A del CPT y la SS, se encuentra prescrita la acción que emana del fuero sindical, examinando a partir de cuándo se contabilizan los términos que consagra la norma y si dicho término esta llamado a suspenderse mientras perdura la investigación del trámite disciplinario previsto para la imposición de sanciones.

En caso de confirmarse la decisión, se estudiará la inconformidad atinente a la tasación de las costas.

3. CONSIDERACIONES

El fuero sindical es una garantía constitucional (Art. 39) y en los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que se pueden instaurar relacionadas con dicha protección. En lo que interesa a la Sala, tenemos que el patrono que pretenda obtener del juez laboral

el permiso que le permitirá despedir a un trabajador aforado, debe ejercer la acción dentro del término que dispone el art. 118 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social cuyo tenor es:

“ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> 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.” (Resaltos de la Sala)

Al respecto, la Corte Constitucional mediante sentencia C-1232 de 2005, al pronunciarse sobre la exequibilidad de la norma, adujo que:

“Para tratar el tema de la suspensión del término de prescripción de las acciones que emanan del fuero sindical, debe establecerse de manera previa, en qué momento comienza el término de prescripción de dos (2) meses, en qué momento finaliza y en qué momento se suspende, esto es, debe determinarse de manera clara, las circunstancias de suspensión, tanto para el trabajador particular como para el empleado público y trabajador oficial.

(...) Ahora bien, el mismo artículo consagra que para el empleador la fecha de prescripción de las acciones de fuero sindical comienzan 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. No sobra advertir que el artículo al hablar de convencional o reglamentario, ya presupone que se trata de dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o reglamentario (empleados públicos)”.

Así las cosas, la fecha de conocimiento del hecho constituye, inicialmente, el punto de partida de la contabilización de los términos. En el recurso de alzada la apoderada de la sociedad demandante deja entrever que no es dable esclarecer aquel momento sin surtir el correspondiente debate probatorio. Empero, NO discute que el hecho generador del despido ocurrió el 11 de agosto de 2019, muchos menos que por lo menos para el día 15 de ese mes y año, era conocedora de aquella conducta que calificó como una justa causa de despido.

Acertado resulta el razonamiento del fallador cuando acude a aquel documento que reposa a folio 43 del archivo 04 del expediente digital, contentivo de una *solicitud de explicaciones* elevada el día 15 de agosto de 2019, a través de la cual la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. requiere al señor Arcesio Sánchez Bustamante para que se pronuncia acerca de la conducta que se le reprocha.

En el documento aludido se aprecia la siguiente información:

SOLICITUD DE EXPLICACIONES			
FECHA DE SOLICITUD	DIA	MES	AÑO
	15	Agosto	2019
PARTICIPANTE A CITAR: <u>ARCESIO SANCHEZ BUSTAMANTE</u>			
CARGO: <u>CONDUCTOR</u>			
NOMBRE DEL SOLICITANTE: JESSICA PEÑARANDA CONTRERAS			
CARGO: Coordinadora de Salud Regional Antioquia			
ARGUMENTO: (Explicar detalladamente la situación, fecha y lugar de los hechos y en general las razones que originan la citación a la diligencia)			
El día 11 de agosto se realiza acompañamiento al equipo de tejo en la Liga Antioqueña de tejo Cubo Ditaíres, y usted ARCESIO SANCHEZ BUSTAMANTE identificado con cedula 70326523 se encontraba jugando en representación de Brinks, a pesar que <u>no tenía aval médico por parte de la dirección de salud de la compañía, asimismo, la compañía le había notificado de manera formal mediante comunicación recibida por usted el 10 de agosto de 2019.</u>			
Por lo anterior, sirvase dar las respectivas explicaciones.			
FALTA (S) COMETIDA (S):			
<ul style="list-style-type: none">• No acatar las órdenes dadas por el empleador o quien haga las veces• No acatar las medidas de SG-SST			

Así las cosas, innegable resulta que el empleador tenía conocimiento de los hechos por lo menos desde aquel 15 de agosto de 2019, contando con dos meses para instaurar la correspondiente acción, plazo llamado a fenecer el 15 octubre de esa anualidad, empero, conforme el acta de reparto expedida por la Oficina Judicial de Medellín, ello solo ocurrió el 16 de diciembre de 2019, de ahí que se declarase probada la excepción de prescripción, formulada y resuelta como previa.

No obstante, la recurrente plantea que otra es la data a partir de la cual debemos contabilizar el plazo aludido, y justo ahí es donde se enfrentan las tesis de ambas partes, de un lado, tenemos al empleador indicando que lo es desde la culminación del trámite previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y de otro, al trabajador insistiendo que los términos corren a partir del conocimiento del hecho, último raciocinio que, conforme lo antes expuesto, avaló el juez.

Bajo el contexto descrito, la controversia se centra en establecer si previamente debía agotarse el trámite de descargos que impone el Reglamento Interno de Trabajo (dado que la convención colectiva nada dice), estableciendo si los términos para radicar la demanda, están llamados a suspenderse mientras se surte aquel procedimiento.

La respuesta a dicha inquietud se aprecia en su propio articulado. Consúltese los folios 55 a 60 del archivo 03 en el que se aprecia la siguiente información:

ARTICULO 71. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquél.

CAPITULO XVIII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 74. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa dará la oportunidad al trabajador inculcado de rendir sus descargos directamente acompañado de dos representantes de los trabajadores y de acuerdo al régimen laboral que pertenezca; si éste es convenciendo podrá si lo desea, estar asistido por dos representantes de la Organización Sindical a la que pertenezca; el trabajador podrá rendir sus descargos de forma verbal presentándose a la oficina de Gestión humana o en el área que haga sus veces para este propósito.

La actuación disciplinaria se desarrollará conforme a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción.

PARAGRAFO PRIMERO. Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.

Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito sólo cuando sea estrictamente necesario. Así mismo, la evacuación de audiencias, diligencias en general y la práctica de pruebas pueden llevarse a cabo en lugares diferentes al del conductor del proceso, a través de medios como la audiencia o comunicación virtual, siempre que otro servidor controle materialmente su desarrollo en el lugar de su evacuación. De ello se dejará constancia expresa en el acta de la diligencia.

ARTICULO 75. El procedimiento que se debe realizar para iniciar el proceso disciplinario de los trabajadores es el siguiente:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas tendrá un término de veinte días calendario desde el conocimiento del hecho.

Cuando, con fundamento en la información recibida o en la preliminar, se identifique al posible autor o autores de una falta disciplinaria, el superior iniciará la investigación disciplinaria, que tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de

tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la empresa con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

Una vez, se tenga certeza del incumplimiento de la falta, se le entregará al trabajador la comunicación formal de los presuntos hechos en los que se encuentra involucrado trabajador, con el fin de que rinda las explicaciones pertinentes sobre los hechos que se le endilgan y solicite pruebas si así lo requiere.

Al trabajador se le otorga el término de tres (3) días hábiles para dar explicaciones. Conforme el vencimiento de dicho término y con todas las pruebas relacionadas, el área pertinente remite el informe inicial a la Dirección de Relaciones Laborales.

2. Formulación de cargos y citación a descargos.

Atendida la contestación del trabajador y demás material probatorio allegado se procederá a realizar la citación en la que establecerá fecha, hora y lugar para, rendir los descargos, en la que se le notificará al trabajador la apertura del proceso indicándole los hechos o conductas que lo motivaron y las presuntas faltas, incumplimientos u omisiones a los deberes y obligaciones.

En dicha citación se le pondrán de presente al trabajador las pruebas útiles, pertinentes y conducentes en las que se basa la empresa para la imputación con el fin de que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa. Sin embargo, dada la naturaleza de la razón social de la Compañía existirán pruebas que serán trasladadas en el momento de la diligencia.

La fijación de fecha y hora para realizar la diligencia de descargos, no podrá ser inferior a dos (2) días hábiles para la ciudad de Bogotá, y tres (3) días hábiles para otras ciudades, desde el momento de la notificación de la formulación de cargos.

En el caso de que el trabajador requiera para su derecho de defensa en el proceso disciplinario pruebas útiles, pertinentes y conducentes podrá solicitarlas formalmente en la diligencia de descargos y las mismas deberán tener la justificación correspondiente.

3. Diligencia de descargos

Al inicio de la diligencia se dará a conocer los derechos al trabajador y se informará a los asistentes las formalidades de la diligencia.

Se escucharán las partes en la diligencia de descargos y se desarrollará dentro de la jornada en el que el trabajador y los representantes están siendo programados.

La diligencia de descargos no podrá ser interrumpida por ninguna de las partes a no ser por fuerza mayor, en caso de que alguno de los asistentes se retire la diligencia, se dejará constancia dentro del acta.

La intervención dentro de la diligencia, por parte de los representantes de los trabajadores debe estar enmarcada en los hechos con el único fin de garantizar el debido proceso, y la no vulneración al derecho de defensa; no podrán extralimitarse en sus funciones.

Al finalizar la diligencia, la intervención de representantes de los trabajadores solo se podrá hacer hasta por el término de veinte (20) minutos, cualquier aporte jurisprudencial o doctrinal deberá ser allegado por escrito a dicha diligencia.

Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, deberá solicitarlo formalmente a la empresa, dependerá de cada caso y será un máximo de dos días.

4. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado.

Realizada la diligencia de descargos y/o terminada la etapa probatoria, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas de la defensa del trabajador, la cual informará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, indicando el sustento de la decisión.

5. Imposición de una sanción proporcional a los hechos.

Si la decisión del empleador es imponer una sanción por la violación de un precepto legal o normativo, ésta deberá ser ajustada a la falta, de conformidad con la gravedad y la reincidencia y en concordancia con las normas pertinentes.

6. Recursos a la decisión disciplinaria

Contra la decisión de la sanción proceden los recursos de reposición y en subsidio de apelación, que deberá ser interpuesto y sustentado en el término máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente notificación.

Si la sustentación del recurso no se realiza dentro del término fijado se declarará desierto.

Cuando el trabajador presente recurso apelación el mismo será evaluado por un comité interdisciplinario conformado por los gerentes corporativos de gestión humana, riesgo y operaciones, el cual será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo del mismo.

7. Firmeza de la decisión

La medida disciplinaria sólo puede ejecutarse cuando los recursos presentados contra la decisión se hayan decidido, o no se hayan presentado los mismos.

ARTICULO 76. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

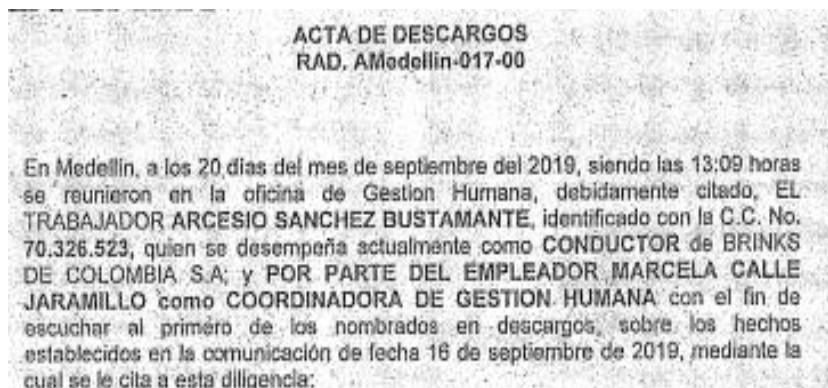
Destáquese como el RIT se ocupa de regular, entre otros temas, una escala de faltas y sanciones, a su vez subdivididas en leves, graves y gravísimas, así como el trámite para su imposición, so pena de ineficacia.

Claramente aquel reglamento nada estipula frente al despido. Y NO es menester citar largos apartes jurisprudenciales que definan y/o diferencien las nociones de despido y sanción disciplinaria, pues la recurrente NO lo discute, incluso acepta que es conocedora de esa distinción. Sólo enfoca su tesis de defensa en la existencia de un procedimiento disciplinario cuya aplicación era de obligatorio cumplimiento, y en todo caso, a su juicio, la apertura del mismo implicaba el respecto a las garantías propias del debido proceso y derecho de defensa, destacando que era la única manera de permitirle al trabajador expresar la razón de su disenso en la etapa probatoria.

El punto es determinar si era imprescindible el agotamiento de aquel trámite reglamentario para efectos de garantizar el debido proceso, materializado en la necesidad de escuchar las explicaciones que pudiese brindar el subordinado, pues conforme lo expresa el empleador, ello le permitía subsumir la conducta en una falta que pudiese llegar a generar una sanción, o que la conducta edificara una justa causa que avalara la ruptura del vínculo laboral, siendo esto último lo que precisamente ocurrió.

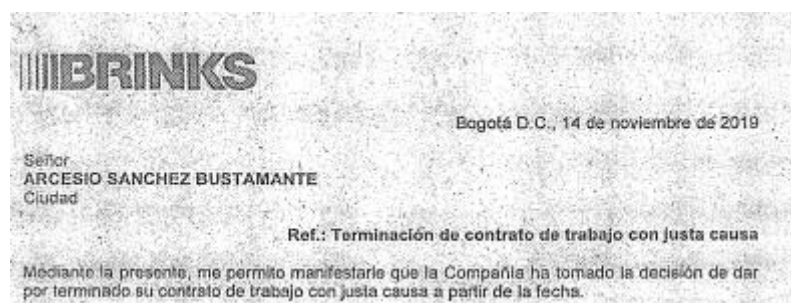
Y para esta Magistratura, claramente NO era inexorable el agotamiento del trámite reglamentario previsto para la imposición de faltas, de un lado, porque contrario a lo esbozado en el recurso de alzada, no comportaba una obligación estipulada en su clausulado cuando ocurre un despido, siendo esto lo que hoy nos atañe, y de otro

lado, si la finalidad del empleador era permitirle al trabajador ejercer su derecho a ser escuchado, la misma se satisfizo cuando realizó la diligencia de descargos aquel 20 de septiembre de 2019 (folio 10 archivo 05)



No obstante, la demanda NO se radicó el 20 de noviembre de 2019 para efectos que, en gracia de discusión, se ampliasen la contabilización del término legal en aras de no reprochar la conducta del empleador que propendía por no transgredir los postulados del derecho de defensa. De ahí que bajo el matiz de este derecho fundamental al debido proceso, NO pueda justificarse la tardanza en acudir a la vía judicial, derecho que por demás lo que estipula es la imperiosa obligación de seguir las formas propias de casa juicio, forma que NO se estaría cumpliendo de avalarse la extensión de los términos legales con apego a criterios que NO estipuló el legislador.

La misma intelección habría de acogerse en atención a la fecha en que el empleador decidió prescindir de los servicios del demandado terminando el vínculo laboral, pues tras escuchar la versión inicial del trabajador (20 de septiembre), optó por despedirlo el 14 de noviembre (folio 42 archivo 05), así:



Quiero esto decir que el demandante tardó casi dos meses en determinar si acudía a la escala de faltas y sanciones, o culminaba el contrato, tiempo que tampoco se aprecia prudente para adoptar una determinación y justificar la tardanza en la radicación de esta demanda.

De otro lado, la recurrente cimenta su postura en dos sentencias. Sin embargo, ninguno de los razonamientos allí plasmados acompaña su disenso. De un lado, encontramos la 34374 de 2012, en ella la Corte Suprema de Justicia recordó que el Reglamento Interno de Trabajo también estaba llamado a regular la relación entre un trabajador y el patrón, destacó la importancia del derecho a la asociación sindical. Por el contrario nuestro

órgano de cierre, como de antaño, y aun hoy lo sostiene, destacó la diferencia entre una sanción disciplinaria y el despido, así:

“(…) la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no puede equipararse a una sanción disciplinaria, dado que es el ejercicio de la potestad que la propia ley le otorga al empleador, derivada de su poder de subordinación, para acabar con ella cuando se patenten las conductas previstas, tal como aconteció en el sub lite, de manera que no era pertinente adelantar el trámite en los términos previstos en el instrumento convencional, que solo refiere en la cláusula 42 al proceso disciplinario para imponer “sanciones”, evento que en realidad no era al que estaba sujeto López Berrio.

Bajo dicho contexto, sólo habría de reiterarse que como lo acontecido en el caso objeto de estudio NO es una sanción disciplinaria, se concluye que para despedir al demandado, no era imperioso realizar la citación y posterior diligencia de descargos, de ahí que no sean de recibo los argumentos de la recurrente en cuanto indica que su omisión, violaría el debido proceso en tal trámite.

Tampoco se acreditó en el plenario que antes de optar por el despido, la empresa tuviera estipulado la realización obligatoria de algún trámite especial que se haya omitido ni mucho menos las consecuencias que ello acarrearaba, incluso esta Magistratura examinó integralmente el contenido tanto del Reglamento Interno de Trabajo como de la Convención Colectiva, para verificar el cumplimiento de los deberes o cargas que respecto al tema incumbían al empleador y al trabajador, sin encontrar algún procedimiento aplicable en casos de despido. De ahí que se acuda a la regla general en torno a la diferenciación del trámite para efectuar un despido o para imponer una sanción.

Otra cosa es que se lleve a cabo la denominada diligencia de descargos en la que se concluya que por la gravedad de la conducta no es viable la imposición de una sanción. Empero, como se dijo, bajo su ropaje no se puede extender indefinidamente los términos legales, ni justificar la tardanza en la radicación de la acción tendiente a obtener el levantamiento del fuero sindical y el consecuencial permiso para despedir a un trabajador, claro está, previa verificación de la justa causa.

De otro lado, la recurrente cita la SL777-2020, pero los raciocinios allí plasmados, únicamente inclinan la balanza en favor de los intereses del trabajador. Esto dijo la Sala de Casación Laboral en dicha oportunidad:

Ocurre, sin embargo, que en el Reglamento Interno de Trabajo no se estableció un trámite disciplinario para imponer el despido, ni este quedó regulado como una sanción disciplinaria, de manera que el Tribunal no tenía motivo alguno para centrarse en esta cuestión, ni desde luego concluir que la empresa violentó el derecho de defensa y contradicción que le asistía al trabajador en el acto del despido con justa causa.

(…)Al respecto, viene útil al caso recordar que esta Corte, de manera inveterada, ha precisado que a menos que los protagonistas de la relación laboral acuerden otra cosa, al empleador le basta con identificar los motivos concretos que le imputa al trabajador y que dieron lugar a su despido, a efectos de que le permita en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación, y de tal manera pueda ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez verificar si las razones alegadas están o no tipificadas en el ordenamiento legal aplicable (CSJ SL, rad. 22041, 1º jun. 2004 y SL16219–2014).

(...)En suma, el censor no acierta al señalarle al Tribunal no haber advertido la violación de un proceso disciplinario para imponer despidos con justa causa ante la comisión de faltas graves, pues según se explicó, la demandada satisfizo el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

Tampoco pasa inadvertido para la Sala aquella falencia que alertó el trabajador y constató el despacho, en cuanto a que conforme lo estipulado en el art. 75 del RIT, el empleador transgredió el término para dar apertura al proceso disciplinario. Bajo esta óptica, resultan contradictorios los dichos de la recurrente cuando bajo el matiz del debido proceso, alude a la imperiosa necesidad de culminar un procedimiento disciplinario frente al cual irrespetó lo allí estipulado, contexto en el que cabría preguntarnos si dicha trasgresión implicaría la inoperancia de las decisiones allí adoptadas por el empleador, o si podría validarse un trámite que no se surtió con apego a la norma reglamentaria.

En todo caso, NO es imperioso adentrarnos en tales disquisiciones, pues conforme el análisis que precede, se encuentra prescrita la acción, debiéndose por tanto confirmar la decisión adoptada en primera instancia.

Finalmente en cuanto a la inconformidad relacionada con la TASACIÓN DE LAS AGENCIAS EN DERECHO, considera la Sala que si bien la Ley 1395 de 2010 incluyó la posibilidad de liquidarlas en la sentencia, dicho artículo fue derogado por el artículo 366 del C.G. del P. que estableció que *“Las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia, inmediatamente quede ejecutoriada la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior...”*, y en el numeral 5 de dicho artículo se indica que *“La liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas”*, lo que significa que la oportunidad para interponer el recurso de apelación contra la liquidación de agencias en derecho no es otra que una vez notificado el auto de aprobación de las mismas. En consecuencia, como este punto del recurso se refiere a asuntos que deben ser tratados en su debida oportunidad procesal, esta Sala SE ABSTIENE DE CONOCER sobre la apelación a la liquidación de las costas y agencias en derecho.

Se condenará en costas en esta instancia a la sociedad Brinks de Colombia S.A. por no haber tenido éxito en el recurso de apelación. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.

6. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**


PRIMERO: CONFIRMA el auto de origen y fecha conocidos, proferido por el Juzgado Veintidós laboral del Circuito de Medellín el 13 de septiembre de 2021 dentro del proceso especial de fuero sindical, adelantado por

la sociedad **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** contra el señor **ARCESIO SÁNCHEZ BUSTAMANTE**, identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 70.326.523, a través de la cual se declaró probada la **excepción previa de prescripción** y consecuentemente se dispuso la terminación del proceso, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


SEGUNDO: costas en esta instancia en esta instancia a cargo de la sociedad Brinks de Colombia S.A. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$1.160.000 a favor del demandado.

Lo anterior se notificará en **ESTADOS**, y se firma por quienes en ella intervinieron.


Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

CERTIFICO: Que la providencia anterior fue notificada por
ESTADOS No. 181 fijados hoy en la secretaria de
este Tribunal a las 8 a.m.

Medellín 24 DE OCTUBRE DE 2023

Secretario

CONSULTABLE EN: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>