



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: FUERO SINDICAL
Radicado: 05001-31-05-024-2021-00331-01 (F2-22-143)
Demandante: BRINKS DE COLOMBIA S.A.
Demandado: GERMAN UL MOSQUERA
Interviniente: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS
Procedencia: JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No.173 DEL 29 DE AGOSTO DE 2022
Asunto: PERMISO PARA DESPEDIR

En Medellín, a los veintinueve (29) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022), **la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso especial de FUERO SINDICAL, conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-024-2021-00331-01 (F2-22-143), promovido por BRINKS DE COLOMBIA S.A. en contra de GERMAN UL MOSQUERA, en el que se citó al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS, con el fin de resolver el Recurso de Apelación interpuesto por BRINKS DE COLOMBIA S.A., respecto de la sentencia que selló la primera instancia proferida el 29 de abril de 2022 por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

La sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. a través de vocera judicial, instauró demanda con el fin de que declare que el señor GERMAN UL MOSQUERA, incurrió en causal de terminación justa del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la cláusula octava del mismo, los numerales 12, 13, 18 y 26 del artículos 59 y los artículos 62 y 73 del reglamento interno de trabajo; el numeral 1 del artículo 58, y el literal A, numeral 6 del artículo 62 del código Sustantivo de trabajo; consecuentemente, se autorice el levantamiento del fuero sindical del trabajador y se autorice la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador sin lugar a indemnización alguna y se condene al pago de las costas.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, señaló que el señor GERMAN UL MOSQUERA, ingresó a laborar para BRINKS DE COLOMBIA S.A., el 15 de julio de 2002 a través de contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de conductor escolta; que a partir del 15 de febrero de 2007 fue ascendido al cargo de jefe de tripulación, el 20 de agosto de 2020 fue reubicado en el área de moneda dadas las recomendaciones médicas ocupacionales; que dentro de la sociedad funciona el sindicato nacional de trabajadores de Brinks de Colombia "SINTRABRINKS"; que el demandado se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 16 de agosto de 2020 como tesorero de la subdirectiva de Medellín, situación que le fue notificada a la empresa el 17 de agosto de 2020. Apuntó, que el 13 de abril de 2021 mediante las cámaras de seguridad que se encuentran en el área de moneda, se advirtió el faltante de una caja de monedas de \$1.000 por valor total de \$1.000.000, por lo cual se activó la investigación correspondiente, observándose en los videos la presencia del demandado y un actuar irregular de su parte, pues ese día toma una bolsa que contenía cajas de cartón recicladas ubicándolas en el sector de las estibas, en las cuales se encontraban arrumes de cajas de monedas preparadas, además de colocar una estiva de forma vertical, y posteriormente el demandado realiza manipulaciones a los arrumes de cajas detectándose un espacio intermedio vacío, en donde antes había una caja de monedas, al tiempo de otearse también que el demandado se desplaza en 4 o 5 oportunidades al área de vestier. Narró la demandante que dentro de las regulaciones de seguridad de Brinks de Colombia, se tiene establecido un proceso para entrar o salir del área de moneda, el que no fue cumplido por el demandado el 13 de abril de 2021; que el 3 de mayo de 2021 se le solicitó al trabajador rendir las explicaciones del caso, las que fueron presentadas el 6 de mayo de 2021; que con base en sus explicaciones y el material probatorio recabado se citó al señor GERMAN UL MOSQUERA a diligencia de descargos, el 22 de mayo de 2021 se le formularon cargos y se citó al trabajador para el día 27 de mayo de 2021, fecha en la cual se efectuó la diligencia de descargos; que el 28 de julio 2021 le notificaron al trabajador la carta de terminación unilateral del contrato, que a la fecha de la terminación

del contrato el demandado se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical, razón por la cual dicha terminación quedó sujeta a la autorización de despido, que para garantizar el mínimo vital y móvil han continuado cancelando los salarios y prestaciones sociales hasta tanto se revuelva jurídicamente la solicitud de levantamiento de fuero sindical.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió mediante auto el 29 de septiembre de 2021 (carp. 01, doc. 03), proveído en el que se ordenó la notificación tanto del demandado como del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS, surtiéndose la notificación tanto al demandado como al sindicato, a través de correo electrónico el día 30 de septiembre de 2021 (carp. 01, doc. 05).

El señor GERMAN UL MOSQUERA, a través de apoderado judicial, en audiencia del día 04 de marzo de 2022 contestó la demanda de manera verbal (carp. 01, doc. 40), oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones incoadas, aduciendo que no incurrió en falta alguna y siempre ha sido cumplidor de sus obligaciones laborales; en cuanto a los hechos, acepta la fecha de vinculación laboral y los cargos desempeñados, los relativos a la existencia del sindicato, afiliación del demandante y el fuero sindical, niega la comisión de la falta indilgada, acepta haber prestado los servicios el 13 de marzo de 2021, niega haber realizado actividades irregulares, recalcando que las labores y actividades realizadas en su jornada de trabajo eran propias de sus funciones, acepta los hechos relativos al proceso disciplinario pero no la existencia del mérito para el mismo; niega el respeto de los derechos de defensa y debido proceso, acepta la entrega de la carta de terminación del contrato, pero no la ocurrencia de falta que amerite la terminación del contrato de trabajo. En defensa de sus intereses, formula como excepción previa la de prescripción y como de mérito las que denominó: falta de causa, inexistencia de la causa para dar por terminado el contrato de trabajo, prescripción en caso que no se estudie como previa.

La organización sindical SINTRABRINKS, mediante apoderada judicial, en la audiencia del día 04 de marzo de 2022 contestó la demanda de manera verbal (carp. 01, doc. 40), actuación con la que se opuso a las pretensiones de la demandada, aduciendo que el trabajador siempre ha sido cumplidor de sus deberes laborales y no existen evidencias de la ocurrencia de la justa causa invocada; en cuanto a los hechos acepta la fecha de vinculación laboral y los cargos desempeñados, aclarando que actualmente el demandado se encuentra desempeñando sus funciones en la caseta de aseo. Asintió los hechos relativos a la existencia del sindicato, afiliación del demandante y el fuero sindical, niega la comisión de la falta indilgada, manifiesta no constarle los hechos acaecidos, pero la actividad desplegada era

propia de su actividad laboral y era conocida y consentida por su superior jerárquico, sin que existiera reparo alguno; acepta los hechos relativos al proceso disciplinario, pero no la existencia del mérito para su adelantamiento; niega el respeto a los derechos de defensa y debido proceso, al no permitírsele al trabajador el acompañamiento de dos asesores sindicales y dársele traslado del registro filmico solo hasta la fecha de la diligencia de descargos; acepta la entrega de la carta de terminación del contrato, mas no la ocurrencia de la falta. En su defensa, formula como excepción previa la de prescripción e inepta demanda y coadyuvó las excepciones de mérito propuesta por el apoderado judicial del demandado.

A su turno el poderhabiente judicial de la parte demandante presentó reforma a la demanda adicionando los hechos, en punto a que el demandado estuvo incapacitado entre el 31 de mayo de 2021 y 26 de julio de 2021, razón por la cual no le habían podido notificar la terminación del contrato, que el demandado ya se había visto inmerso en pérdida de dinero; que el faltante de dinero de un millón de pesos en monedas de mil pesos fue detectado por otro empleado, evidenciándose las conductas inusuales y no autorizadas que desplegó el demandado, no existió razón para que el demandado saliera 5 veces al área de vestieres en un lapso de tres horas, y por último, acotó que la empresa no tiene procedimiento establecido para la terminación del contrato de trabajo.

Por escrito del 29 de abril de 2022 (carp. 01, doc. 49), SINTRABRINKS presentó contestación a la reforma a la demandada, en la cual niega los hechos atinentes a las conductas indilgadas al trabajador, la interpretación a los fallos de tutela y la inexistencia de procedimiento disciplinario para imposición de sanciones, desconociendo la labor de investigación de los hechos o incapacidades médicas del encausado trabajador.

Finalmente, por escrito del 29 de abril de 2022 (carp. 01, doc. 50) la parte litigiosa por pasiva, se pronunció sobre la reforma aceptando la incapacidad médica entre el 31 de mayo de 2021 y el 26 de julio de 2021, la inexistencia de procedimiento para la terminación del contrato, negando o desconociendo los demás hechos.

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia en la que declaró probada la excepción previa de prescripción el día 29 de abril de 2022 (carp. 01, doc. 54), sustentando tal decisión en que al no existir discusión respecto de la fecha de los hechos, de los cargos, de la diligencia de descargos y terminación del contrato de trabajo, considerando por ello que es

procedente el estudio de la prescripción como excepción previa; en virtud de ello, señala que corresponde determinar a partir de cuándo se cuenta el termino prescriptivo, concluyendo que el término de prescripción no debe contabilizarse a partir de la fecha en que la demandante tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, 28 de julio de 2021, por no haber sido adelantado procedimiento disciplinario interno que le permitiera al trabajador conocer el término en que se adoptaría la decisión, transcurriendo así 5 meses desde el conocimiento de la falta y la presentación de la demanda y cuatro meses entre la diligencia de descargos y la fecha de presentación de la demanda.

1.3. Recurso de Apelación

La decisión antes descrita fue objeto del recurso de alzada por el procurador judicial de BRINKS DE COLOMBIA S.A., (carp. 01, doc. 53, audiencia de juzgamiento, min. 22:08), quien solicitó se revoque la decisión de primera instancia, en tanto que la falta disciplinaria se configura a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo, en tanto en cuanto, es necesario que el trabajador conozca la decisión tomada por el empleador, advirtiéndole que dadas las incapacidades médicas del demandado no fue posible notificarlo en fecha anterior al 28 de julio de 2021, aduciendo por tanto que el término de los 2 meses debió contarse a partir del 28 de julio y no desde la diligencia de descargos como lo hizo la juez de instancia.

A su turno, los procuradores judiciales de GERMAN UL MOSQUERA y el SINTRABRINKS manifestaron conformidad con la decisión de instancia y, por tanto, se abstuvieron de interponer recurso de alzada.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión se adoptará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Problema Jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si se dio el fenómeno de la prescripción respecto de la acción de levantamiento de fuero sindical adelantada por BRINKS DE COLOMBIA S.A., en contra del señor GERMAN UL MOSQUERA.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión de primer grado, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.3.1. El Régimen General del Fuero Sindical

Para empezar, ha de señalarse que los principales institutos del derecho colectivo del trabajo tienen un claro sustrato constitucional, a saber, el derecho a la libre asociación, el derecho a constituir sindicatos, y que sus dignatarios en ejercicio de sus actividades gocen de fuero y otras garantías que les permitan promover la defensa de los intereses de los afiliados, buscando siempre el mejoramiento de sus condiciones laborales (artículos 38 y 39 C.N.), por ende, a propósito de garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos axiales, el ordenamiento jurídico ha previsto como mecanismo de protección el fuero para los fundadores, directivos y negociadores de las organizaciones sindicales. Así pues, el estatuto sustantivo del trabajo lo ha definido como: *"... 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"* (artículo 405 del CST).

De otra parte, la Corte Constitucional ha recalcado que el fuero sindical tiene una doble función, a saber: la protección individual del trabajador, como también del derecho de asociación, y dentro de ese concepto omnicomprendivo, la libertad de acción de los sindicatos. Prohijando los apuntes de la Alta Corte *"el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley, para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo. La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva"* (Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996).

De lo que viene dicho se desprende, en primero lugar, que el fuero sindical es una garantía constitucional para hacer efectivo el derecho a la libre asociación sindical y para proteger la

libertad de acción de los sindicatos; en segundo lugar, el fuero cubre a ciertos trabajadores pertenecientes a una organización sindical, quienes gozan de una serie de garantías laborales, *verbi gratia*, la prohibición de despido, desmejoramiento de condiciones de trabajo y traslado a otro lugar de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización judicial; en tercer lugar, el fuero sindical hace posible que los representantes de los sindicatos lleven a cabo sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temer las eventuales represalias del empleador, y por contera, no es que connote la imposibilidad de despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado, sino que al así proceder, el empleador debe: (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez de la causa, quien deberá verificar su existencia.

Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin superar el número de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin exceder de un principal y un suplente, amparo que se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más -subrayas de la Sala-, y d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos (artículo 406 del CST).

2.3.2. La acción de levantamiento de fuero sindical

La Corte Constitucional ha delineado que “... *para arbitrar sobre el fuero sindical, las partes cuentan con la posibilidad de que, el juez, bajo el amparo del Convenio 98 de la OIT, defina sobre la acción del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la acción de levantamiento de fuero sindical, todas ellas erigidas para analizar si la actuación está mediada por acciones discriminatorias o no, y si por tanto debe mantener el fuero o las condiciones iniciales en las que se realiza*”, expresando por demás que “*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" (T-338-2019).

Frente a esa última acción, se ha venido preconizando que, si la pretensión del empleador es modificar las condiciones laborales del trabajador aforado o terminar el vínculo laboral, debe formular una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con fundamento en una justa causa, y en cuanto al objeto del proceso de levantamiento del fuero sindical y de las justas causas para despedir un trabajador aforado, en igual sentido pregona que "... el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (i) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (ii) análisis de su legalidad o ilegalidad" (T-220 de 2012).

En relación con la prescripción de dichas acciones judiciales, conviene memorar lo dispuesto en el artículo 118 A CPTSS: "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" (Negrita intencional de la Sala).

2.3.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por

cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, vale señalar que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor GERMAN UL MOSQUERA firmó contrato laboral con la demandante el 15 de julio de 2002 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 02), que el 18 de agosto de 2020, le fue notificada a BRINS DE COLOMBIA S.A., el nombramiento del demandado como dirigente sindical en calidad de tesorero (carp. 01, sub carp. 00, doc. 05); que el 21 de abril de 2021, el señor CARLOS EDUARDO LÓPEZ PEPINOSA, en calidad de jefe de seguridad, regional Antioquia, rindió informe por el faltante de caja de monedas en el cuarto de procesos (carp. 01, sub carp. 00, doc. 08); que el 03 de mayo de 2021 se solicitó al trabajador rendir informe escrito respecto de los hechos ocurridos el 13 de abril de 2021 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 09), el que rindió informe el 06 de mayo de 2021 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 10); el 21 de mayo de 2021 fue citado el señor GERMAN UL MOSQUERA a diligencia de descargos (carp. 01, sub carp. 00, doc. 13), el 27 de mayo de 2021 se adelantó diligencia de descargos (carp. 01, sub carp. 00, doc. 16), y el 28 de julio de 2021 se dio por terminado el contrato de trabajo al señor GERMAN UL MOSQUERA (carp. 01, sub carp. 00, doc. 17).

Así las cosas, esta Corporación recalca que conocido el informe del señor CARLOS EDUARDO LÓPEZ PEPINOSA carp. 01, sub carp. 00, doc. 08), BRINKS DE COLOMBIA S.A., concluyó que el señor GERMAN UL MOSQUERA había incurrido en unas conductas presuntamente constitutivas de justa causa para imponer sanción o dar por terminada la relación laboral, razón por la cual procedió a requerirlo para que se pronunciara por escrito respecto de las mismas (carp. 01, sub carp. 00, doc. 09), requerimiento que fue atendido por el trabajador mediante escrito del 06 de mayo de 2021 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 10), asumiendo la demandante que para garantizar el debido proceso era necesario citar al trabajador a diligencia de descargos (carp. 01, sub carp. 00, doc. 13), misma que se realizó el 27 de mayo de 2021 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 16), y sin practicar más pruebas o requerimientos adicionales procedió a dar por terminado el contrato de trabajo el 28 de julio de 2021 (carp. 01, sub carp. 00, doc. 17), dando por probada la conducta de hurto de una caja de monedas por valor de un millón de pesos.

Es de relieves que con anterioridad al 28 de julio de 2021, en el plenario no obra por parte de la empresa demandante, investigación, requerimientos o actividad probatoria adicional desplegada con ocasión de los descargos rendidos por el trabajador demandado, razón por la cual, entiende la Sala que con la diligencia de descargos la empresa demandante dio por probada la falta y por ello optó por dar por terminado el contrato de trabajo que la ligaba con el señor GERMAN UL MOSQUERA, mediante comunicado del 28 de julio de 2021.

Así mismo, de la actividad probatoria desarrollada extrae la Sala, que para la fecha de terminación de la relación laboral el señor GERMAN UL MOSQUERA se encontraba gozando de la garantía de fuero sindical en tanto fue nombrado como tesorero del Sindicato, según se constata en la notificación de la junta directiva de la organización sindical (carp. 01, sub carp. 00, doc. 05), que se efectuó a la empresa demandante el 18 de agosto de 2020; de suerte tal, que a juicio de este fallador plural el término de los dos meses para impetrar la acción de levantamiento de fuero sindical, comenzó a correr a partir del día siguiente a la realización de la diligencia de descargos (**28 de mayo de 2021**), habida cuenta que para tal momento la empresa ya tenía por configurada la falta, sin que la falta de notificación de la carta de terminación del contrato laboral, tenga la virtualidad de interrumpir el término de prescripción de la acción de permiso para despedir en desarrollo del proceso especial de fuero sindical, puesto que el artículo 118A del CPTSS prevé que el término de prescripción corre a partir de *“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”* y no a partir de la fecha en la cual la empleadora decide dar por terminada la relación laboral.

En ese contexto, viene a propósito traer a colación lo discurrido por la H. Corte Constitucional, en derredor de la acción de levantamiento de fuero sindical:

*“...en el caso del levantamiento del fuero, lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr esa autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. **Bajo ese supuesto, en esta figura no se ha verificado aún el despido, traslado o desmejora del trabajador, en espera de que la autorización sea concedida o denegada por la autoridad pertinente.** En consecuencia, y en virtud de la naturaleza de esa figura, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro, cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de una justa causa necesaria para el despido, el traslado o la desmejora laboral. En efecto, es claro que la ambición de dicha norma, es resolver entonces, la tensión entre las potestades del empleador y la protección al fuero sindical, en atención a unos y otros intereses. De allí, que un término de prescripción desvinculado del fundamento de esas prerrogativas, es decir de la justa causa que permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical, carecería necesariamente de toda razonabilidad, ya que alegar per se el ejercicio de un procedimiento para el levantamiento de fuero, meses, o incluso años después del conocimiento de una justa causa para ese proceder, desvirtúa la protección al fuero sindical que pretende la Constitución. (C-381 de 2000)- negrilla de la Sala-*

En igual sentido, la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sede de tutela, respecto de un caso similar expresó:

*“Es así que, ni el argumento traído en la tutela o el expresado en el oficio de terminación del contrato de trabajo, esto es, que la carta de despido «no le había sido notificada con anterioridad, en razón a que usted se encontraba disfrutando de su periodo de vacaciones del 8 al 29 de junio de 2021», resultan suficientes para justificar la tardanza en acudir al juez del trabajo y solicitar el permiso para despedir a la trabajadora, máxime que como dijo el tribunal cuestionado, **la diligencia de descargos fue el 19 de mayo de 2021, data en que terminó el procedimiento disciplinario adelantado por la empresa, por lo que a partir de entonces pudo comunicar la determinación adoptada**, la cual solo se entregó hasta el 1° de julio de ese año.”*(STL8006-2022)-negrilla de la Sala-

Así las cosas, teniendo en cuenta que para el empleador demandante se configuró la justa causa para el despido el 28 de mayo de 2021, en tanto no existe prueba de actividad probatoria de investigación posterior a la diligencia de descargos realizada en tal data, debió acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral a solicitar el levantamiento del fuero sindical, dentro de los 2 meses siguientes a esta fecha, pues se itera, la notificación de la decisión de terminar el contrato de trabajo fue posterior al conocimiento y suficiente convicción de la ocurrencia de la falta.

Corolario de lo expuesto, habiéndose materializado en la empleadora el conocimiento de la falta el 28 de mayo de 2021, y procrastinada la presentación de la demanda hasta el 28 de septiembre de 2021 (carp. 01, doc. 01), forzoso es concluir que operó la prescripción la acción de levantamiento del fuero sindical que promueve BRINKS DE COLOMBIA S.A. en contra del señor GERMAN UL MOSQUERA, y por consiguiente, no le es dable a esta Corporación optar por otro camino diferente a impartir confirmación a la decisión de primer grado, con la que se declaró probada la excepción previa de prescripción.

4. COSTAS

Costas en segunda instancia a cargo de BRINKS DE COLOMBIA S.A., a favor señor GERMAN UL MOSQUERA y de SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS, por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto, fijándose, como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalente a un (1) SMMLV, en favor de las dos demandadas.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

5. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia proferida el 29 de abril de 2022, por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso especial de FUERO SINDICAL promovido por BRINKS DE COLOMBIA S.A., en contra de GERMAN UL MOSQUERA, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de BRINKS DE COLOMBIA S.A., fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalente a un (1) SMMLV, a favor tanto de GERMAN UL MOSQUERA como del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiendo el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Magistrada


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario