

Providencia: Auto de 17 de noviembre de 2023
Radicación Nro. : 66001310500320230028001
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Banco Itaú Colombia S.A.
Demandado: Claudia María Mora Quiceno
Juzgado de origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Magistrado Ponente: Julio César Salazar Muñoz

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Pereira, diecisiete de noviembre de dos mil veintitrés

Acta de Sala de Discusión No 187 de 17 de noviembre de 2023

En la fecha, procede la Sala de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por **CLAUDIA MARÍA MORA QUICENO** contra el auto de fecha 24 de octubre de 2023 por medio del cual el Juzgado Tercero Laboral del Circuito declaró no probada la excepción previa de prescripción, dentro del proceso especial de fuero sindical –permiso para despedir- iniciado por el **BANCO ITAÚ COLOMBIA S.A.** cuya radicación corresponde al N° 66001310500320230028001.

ANTECEDENTES

Buscando que la justicia laboral, previa declaración de la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, levante el fuero sindical de la señora Claudia María Mora Quiceno y autorice su despido, el Banco Itaú Colombia S.A. inició la presente acción especial de fuero sindical –permiso para despedir-.

La demanda correspondió por reparto al juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, despacho que la admitió por auto de fecha 4 de octubre de 2023, ordenando la notificación de la trabajadora y de las organizaciones sindicales Bancarios Asociados de Colombia “BAC”, Unión de Trabajadores Financieros “UTF” y Sintrabancarios, quienes fueron citados a dar respuesta a la acción en la audiencia especial programada para el 20 de octubre de 2023.

Por solicitud de la demandada la audiencia fue reprogramada para el día 24 de octubre a las 8 am, oportunidad en la que intervino a través de apoderada judicial,

dando respuesta a la demanda y formulando como excepción previa la de prescripción.

El fundamento de este medio defensivo descansó en el hecho de que transcurrieron más de 2 meses entre la data en que el Banco accionante conoció los hechos constitutivos de la falta imputada y la solicitud de levantamiento del fuero sindical que la ampara.

Asegura que el despido no constituye una sanción disciplinaria o reglamentaria y, por lo tanto, no es obligatorio adelantar el proceso disciplinario, a menos que las partes así lo acuerden; sostiene además que, si en gracia de discusión se entendiera que el término de prescripción se contabiliza al finalizar dicho proceso, igualmente se encuentra superado el término de prescripción, ya que la diligencia de descargos se realizó el 26 de julio de 2023 y la demanda de levantamiento de fuero sindical se presentó el 4 de octubre de la presente anualidad.

Llegado el día de la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la juez de la causa, previo agotamiento de las etapas que anteceden procedió a definir lo pertinente a la excepción previa de prescripción.

Al respecto indicó la *a quo* que la misma no tenía vocación de prosperidad, dado que el término de 2 meses que prevé el artículo 118A ibidem debe contabilizarse desde la terminación del vínculo que lo fue el 25 de agosto de 2023, previo agotamiento del trámite interno adelantado para realizar la investigación pertinente, por lo que al haber sido presentada la demanda el 4 octubre de 2023, el paso del tiempo no logró afectar las aspiraciones de la entidad bancaria.

Inconforme con la decisión, la parte demandada interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación trayendo a colación iguales argumentos a los expuestos al momento de formular la excepción, adicionando lo referente a que los hechos que originaron la investigación administrativa ocurrieron 3 años atrás y en esa oportunidad el banco avaló la constitución de la póliza cuya autenticidad fue cuestionada por el cliente que formuló el reclamo en esta anualidad.

Insiste en que habiendo sido entregado el informe de Incocrédito el 20 de junio de 2023, en el que se concluye la alteración de los documentos, trascurrieron más de 4 meses para que se presentara la demanda, por lo que resulta evidente que se configuró la excepción de prescripción.

Precisó también que, al margen de la discusión que se genere respecto a la necesidad de agotar el procedimiento disciplinario, este no puede permanecer sin definición por parte del empleador, pues ello constituiría un abuso del derecho y, en ese entendido, el término de finalización de dicho proceso debe ser la data en que se escuchó en descargos a la trabajadora, es decir el 26 de julio de 2023, por lo tanto, también en ese caso el paso del tiempo afectó el presente trámite.

El juzgado mantuvo la decisión tomada, procediendo en consecuencia a conceder el recurso de apelación en el efecto suspensivo, siendo remitido el expediente digital a esta Corporación para decidir lo pertinente

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

¿Se configuró la excepción de prescripción en el presente asunto?

Para resolver el interrogante formulado es necesario hacer las siguientes precisiones:

1- EL FUERO SINDICAL

Según el artículo 405 del C.S.T. 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.**

2- LA DEMANDA DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

Por su parte, está previsto en el artículo 113 del C.P.T. que “La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, **deberá expresar la justa causa invocada.**

3- DE LA PRESCRIPCION EN EL PROCESO DE FUERO SINDICAL

Finalmente, dispone el artículo 118-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses, los cuales deben contabilizarse, frente al empleador, **desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente** según el caso.

4- DE LOS TERMINOS CONTABILIZADOS EN MESES

Dispone el artículo 13 del Código General del Proceso que “*Las normas procesales son de orden público y, por consiguiente, de obligatorio cumplimiento y en ningún caso podrán ser derogadas, modificadas o sustituidas por los funcionarios o particulares, salvo autorización expresa en la Ley*”.

En ese sentido, se tiene entonces que las normas que regulan los diversos procedimientos deben ser rigurosamente observadas, tanto por las partes como por los funcionarios judiciales y ello implica, indefectiblemente, respeto de los términos legales dispuestos en las diferentes codificaciones, de allí que el artículo 2º ibidem establezca como una disposición general el acceso a la justicia, garantizando el respeto por el debido proceso y el cumplimiento efectivo de los términos procesales.

A su vez el artículo 117 de la misma obra, dispone que *“Los términos señalados en este código para la realización de los actos procesales de las partes y los auxiliares de la justicia, son perentorios e improrrogables, salvo disposición en contrario”*, debiendo el juez velar por su estricto cumplimiento.

Ahora, la forma de contabilizar los términos se encuentra claramente determinada, en el artículo 118 ibidem, que para el caso que nos ocupa, en el inciso 7º precisa que *“Cuando el término sea de meses o de años, su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del correspondiente mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente”*.

Lo anterior significa entonces que deben considerarse días calendario, por lo tanto, a modo de ejemplo, si un término que es establecido en 2 meses empieza a correr el primer día del mes de septiembre del año que avanza, su vencimiento necesariamente debe ser el 1º de noviembre de igual año.

5- DE LA SUSPENSION DE TÉRMINOS

En atención al ataque de ciberseguridad que afectó algunas máquinas virtuales del proveedor de soluciones de telecomunicaciones de la Rama Judicial, FX NETWORKS COLOMBIA S.A. en Colombia, que implicó la indisponibilidad en las plataformas de servicios que tiene implementadas soluciones ofrecidas por dicha compañía, el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo PCSJA23-12089 de 13 de septiembre de 2023, por medio del cual suspendió los términos judiciales en todo el territorio nacional a partir del 14 y hasta el 20 de septiembre de 2023.

6- DEL CASO CONCRETO

El Banco Itaú Colombia S.A. pretende que el juez laboral levante el fuero sindical del que afirma goza la señora Claudia María Mora Quiceno en su calidad de integrante de la Junta Directiva de las Organizaciones Sindicales BAC, UTF y Sintrabancarios y, en consecuencia, autorice el despido de la trabajadora al haberse configurado una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 1º de febrero de 2013.

Los motivos que dieron lugar a las pretensiones del Banco se resumen en la actuación irregular de la accionada *-quien ostenta el cargo de Subgerente Personal Bank II en esta ciudad-*, la cual fue evidenciada por la dependencia encargada de la prevención de fraudes e investigaciones de la entidad bancaria y que consistió en la tramitación, sin la autorización del cliente identificado como Rodolfo Girón Bedoya, de la póliza No 273169, instrumento que fue cargado por esta funcionaria al sistema SPEEDY causando con ello un perjuicio económico al Banco, dado que tuvo que reintegrar al reclamante la suma de \$281.200.

Para definir lo que es materia de recurso debe tenerse presente que el empleador tiene pactada con sus sindicatos una convención colectiva que, si bien fue suscrita entre el Banco Comercial Antioqueño S.A. y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios "ACEB" el 6 de setiembre de 1991, permanece vigente de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de las Convenciones Colectivas 2019-2021 y 2021-2023 *-hojas 204 a 424 del numeral 4 de la carpeta digital de primera instancia-*.

En dicho convenio se establece claramente el procedimiento que debe observarse antes de dar por terminado el contrato de trabajo a un empleado invocando una justa causa, así:

"Artículo 21. Cuando el Banco vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado amparado por la convención colectiva, invocando una justa causa para hacerlo, antes de tomar la determinación definitivamente, oirá al trabajador inculcado quien podrá asesorarse de la organización sindical ACEB.

El trabajador tiene 24 horas (dos días hábiles de trabajo) para presentar los descargos, pasados los cuales si no lo ha hecho, se considera que el trabajador ha renunciado al derecho de ser oído.

Evacuado el procedimiento anterior, el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desistir de su intención de hacerlo, al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes.

Sin embargo, cuando a juicio del Banco se considere que la causa o motivo para tomar la determinación del despido reviste especial gravedad, este tendrá libertad para actuar antes de evacuar el procedimiento".

Luego de realizar las investigaciones internas necesarias, en desarrollo del procedimiento pactado, el Banco, mediante comunicación de fecha 21 de julio de 2023, llamó a descargos a la señora Claudia María Mora Quiceno, lo cual tuvo

lugar 26 de julio de 2022 y, al analizar las pruebas recogidas, así como los argumentos expuestos por la trabajadora, el día 25 de agosto de 2023 decidió dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo justa causa, decisión que quedó diferida a la fecha en que quedara ejecutoriada la sentencia por medio de la cual el juez de trabajo autorice el despido, dada su calidad de aforada –*hoja 69 del numeral 4 del expediente digital de primera instancia*-.

El anterior recuento fáctico era necesario para señalar que no le asiste razón a la parte accionada cuando alega que para terminar el contrato de trabajo suscrito con la señora Claudia María Mora Quiceno, por la configuración de una justa causa, el Banco Itaú Colombia S.A. no debía agotar un procedimiento previo, cuando, como viene de verse, el mismo se encuentra plenamente establecido y constituye un beneficio y una garantía en favor de los trabajadores.

Definido lo anterior, para resolver la excepción previa de prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical propuesta por la demandada, corresponde recordar que, según el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando existe un procedimiento convencional establecido para despedir un trabajador por justa causa, el término de prescripción de la acción de dos (2) meses empieza a contarse a partir del agotamiento de dicho procedimiento.

En este caso, de la lectura de la cláusula convencional que establece el procedimiento para despedir por justa causa a trabajadores de la entidad Bancaria, se percibe claramente que el mismo solo consiste en la obligación del empleador de oír al empleado cuyo contrato se pretende terminar.

De allí que, una vez es escuchado el inculpado, comienza a correr el término de prescripción previsto en el artículo 118A del CPT y SS, pues el procedimiento convencional solo consagra esta etapa como previa a la determinación del Banco.

Ahora bien, pretender que se contabilice dicho término a partir del conocimiento que tuvo el Banco de la situación irregular denunciada por el cliente no resulta acertado, pues todavía allí no se contaba con la certeza de la comisión de la conducta ni de la responsabilidad de personal del banco en el hecho. Tampoco es dable tener como punto de partida el momento en el que el Banco establece la alteración del documento y concluye la responsabilidad de la trabajadora en el hecho, pues hasta

ese momento ésta no había sido escuchada por la entidad bancaria, paso que, como viene de verse, resulta indispensable para dar cumplimiento al artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo.

En ese mismo sentido, no es dable considerar, como momento inicial para el conteo del término, la fecha en que la entidad accionante da por terminado el contrato de trabajo a la aforada, ya que este es un acto potestativo del empleador que no hace parte del proceso convencional y, por ello, no puede depender de él el inicio del conteo bimestral para accionar en tiempo en contra de la trabajadora.

De acuerdo con lo dicho, el Banco accionado contaba con el término de dos (2) meses para solicitar al juez laboral el levantamiento de fuero sindical, lapso que, al haber sido agotado el procedimiento convencional el 26 de julio de 2023, empezó a correr desde el día siguiente, esto es el 27 de igual mes y año y, por tratarse de un término de meses, corre hasta el 27 de septiembre de igual año, conforme las consideraciones que se vertieron en precedencia.

Ahora, es de anotar que durante el periodo comprendido entre el 14 y el 20 de septiembre del presente año los términos judiciales estuvieron suspendidos de conformidad con lo previsto en el Acuerdo PCSJA23-12089 de 13 de septiembre de 2023, por lo que, al estar corriendo el término de 2 meses de prescripción, ese número de días deben agregarse a la fecha tope que tenía la entidad para presentar la demanda de levantamiento de fuero sin que prescribiera la acción. Así las cosas, hasta el 4 de octubre de la 2023 era posible accionar sin que operara el fenómeno de la prescripción y fue precisamente en esa data en que fue presentada la acción especial por parte del Banco Itaú Colombia S.A. *-numeral 5 del cuaderno digital de primera instancia-*.

De acuerdo con lo expuesto, es evidente que el paso del tiempo no logró afectar el accionar de la demandante, razón por la cual la decisión de primer grado será confirmada, pero por las razones acá expuestas.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira,**

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto interlocutorio de 24 de octubre de 2023 proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la señora Claudia María Mora Quiceno.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERON
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado
En Comisión de Servicios

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la ley 2213 de 2023

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **39c718281fa5100321459228777c6c96583d8dc46429b0a547a70b99706418e6**

Documento generado en 17/11/2023 09:33:53 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>