



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

Treinta y uno (31) de marzo de de dos mil veintitrés (2023)

Clase de proceso:	Fuero sindical Levantamiento fuero sindical – Permiso para Despedir.
Radicación:	76-001-3105-014- 2021-00449-01
Juzgado:	Catorce Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda.
Demandado:	Ancizar Antonio Ruiz Suarez
Parte sindical:	Unión Sindical de la Seguridad Privada “USSP”.
Asunto:	Confirma sentencia
Sentencia No.	72

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 117 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, pasa la Sala a proferir sentencia de plano que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial de la parte demandante, contra la sentencia No 443 emitida el 13 de diciembre de 2022 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda subsanada.

Procura la sociedad demandante que se **i)** declare que existió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Ancizar Antonio Ruiz Suarez; **(ii)** como

consecuencia de lo anterior, se ordene levantar el fuero sindical y se otorgue el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo y (iii) las costas y agencias en derecho (Fls. 01-11 – Archivo 01Demanda202100449.pdf).

2. Contestaciones de la demanda.

2.1. Ancizar Antonio Ruiz Suarez

Dio contestación verbal en la audiencia celebrada el 13 de diciembre de 2022 (minuto: 8:48 a 28:26– Archivo 12). Se opuso al *petitum* demandatorio. Señaló que el señor Ancizar Antonio Ruiz Suarez no dejó de laborar el 31 de agosto de 2021, como pretende hacerlo ver la demandante, puesto que el mismo informe que aporta con su demanda, da cuenta que el demandado no figura dentro del listado de empleados que dejaron de trabajar ese día. Que el señor Ruíz, únicamente acudió a una protesta desde las 5:44 am hasta las 7:45 am, previamente convocada a denunciar junto con sus compañeros, hechos de inconformidad. De esta manera, retornó a su jornada laboral de forma completa, y el mínimo retraso en el inicio de partida de la tripulación, no repercutió en el giro ordinario de los negocios de la sociedad demandante, toda vez que salió a cumplir su ruta a las 8:45 am de acuerdo al informe del Coordinador aportado por el demandante.

Dice que lo único que se vislumbra es una persecución y vulneración al derecho de asociación sindical, dado que la sociedad demandante procedió a terminar el vínculo contractual al demandado, sin autorización judicial debido a la calidad de sindicalista que ostenta el señor Ancizar Ruíz.

Propuso como excepciones de fondo: “*violación al debido proceso*” “*violación al derecho de defensa*”, “*violación al derecho de asociación sindical*”, “*reintegro*”, “*indemnización por despido injusto*”, “*excepción genérica e innominada*” y la “*prescripción*”. En virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.)¹.

2.2. Unión Sindical de la Seguridad Privada “USSP”.

El representante legal del sindicato manifestó que no contestaría la demanda, pero compartía lo indicado por la apoderada de la parte demandada (minuto: 28:40 a 30:16 - Archivo 12).

¹ Fls 1 a 16 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf

3. Decisión de primera instancia.

El *a quo* emitió sentencia en audiencia del 13 de diciembre de 2022. En su parte resolutive dispuso: **Primero**, declarar probada la excepción de inexistencia de justa causa invocada. **Segundo**, negar el levantamiento del fuero sindical que cobija al señor **Ancizar Antonio Ruiz Suarez**, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente proveído. **Tercero**, negar a la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda., el permiso para terminar la relación laboral con el demandado. **Cuarto**, ordenar a la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda., realizar el reintegro del demandante a su cargo o a otro de similares o mejores condiciones laborales, al pago de los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social y demás emolumentos dejados de percibir desde su desvinculación hasta su reintegro efectivo a la entidad, debidamente indexados. Aclarando que lo anterior no generará solución de continuidad con las relaciones laborales que se mantengan. **Quinto**, condenar en costas a la parte demandante.

3.2. Para adoptar tal determinación, luego de realizar un recuento de las actuaciones, de la normatividad y jurisprudencia relativa al caso, manifiesta que la justa causa señalada por la sociedad demandante, es que el trabajador realizó una protesta al interior de la entidad, desobedeció su obligación de cumplir con las órdenes directas, no asistiendo a la ruta No 5 programada, razón por la cual, generó retrasos con los clientes y gastos operacionales adicionales. Sin embargo, para el *a quo*, lo anterior no se enmarca dentro de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Adujo que los testigos fueron coherentes, congruentes en las afirmaciones realizadas, ratificando que la reunión sindical no se extendió todo el día del 31 de agosto de 2021, siendo esta pacífica e inició antes de la jornada laboral del señor Ancizar Ruíz. Que solo existió un retraso, pero fue de una hora u hora y media. Demostrando así el conocimiento frente al tiempo, modo y lugar en que se desarrolló dicha reunión.

Que, aunque el demandado estaba citado a las 6:50 am como él lo acepta, existe inconsistencias con la hora señalada por el mismo personal de la entidad demandante, quien brinda distintas fechas; además, fue Transbank Ltda., que en su informe señaló que el señor Ancizar nunca dejó de laborar pues solo tuvo un retraso en su ruta por una hora y 45 minutos, no impidiendo que retornara en sus labores, situación que no repercutió en nada en el giro de sus negocios. Aunado a ello, no aportó queja alguna de

clientes que se hayan visto afectado, o terminaciones de contratos como consecuencia de ello. Lo anterior, por cuanto se cumplió a cabalidad la ruta asignada.

De igual forma, tampoco se demostró que el señor Ancizar Ruíz haya incitado a los demás trabajadores a que no laboraran, no existiendo una causal objetiva para el levantamiento del fuero sindical, y el consecuente permiso para despedirlo, por lo que se ordenó su reintegro.

En cuanto a la excepción de prescripción, señaló que logró su cometido en este caso, toda vez que la causal alegada se configuró el 31 de agosto de 2021 y la demanda fue presentada el 2 de noviembre de 2021, transcurriendo más de los 2 meses, por lo que la declaró probada.

4. La apelación.

La apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación.

4.1. Parte demandante.

Frente a la excepción de prescripción, señala que el correo con el cual se remitió la demanda para que fuese sometida a reparto, fue enviado el 29 de octubre de 2021. Que aunque fue repartida al despacho el 02 de noviembre de esa anualidad, la misma fue radicada a tiempo, por lo que no debe prosperar esta excepción.

Por otro lado, dice que aunque el *a quo* manifiesta que el demandado tiene derecho a realizar huelgas, Transbank Ltda., también tiene deberes y derechos al libre desarrollo de empresa. En ningún momento se prohíbe dentro del reglamento interno que la organización sindical pueda presentar sus quejas o reclamaciones, pero se omitió que cuatro días anteriores al 31 de agosto de 2021, tanto la entidad demandante como la organización sindical, habían negociado un pliego de peticiones, y del cual se suscribió una convención colectiva, razón por la cual, no se explica por qué el sindicato aduce que no se han cumplido dicho acuerdo, y manifiesta que tenían todas las razones para “*parar*” las operaciones de la empresa.

Que, aunque el juez de primer grado aduce que el hecho que el demandado haya salido tarde a su ruta, una hora o dos, no afectó la operación de la compañía, y que los testigos de la parte demandada aceptan que sí hubo un retraso, tal situación generó inconformidad en los clientes, teniendo que incurrir en gastos adicionales, como horas extras, y modificar su operación para cumplir a los usuarios. Por lo tanto, el demandado

incumplió las instrucciones dadas por su empleador, mismas que se encuentran contenidas en el reglamento interno, en el contrato de trabajo, así el juez no lo haya considerado, pues salió tardíamente a su ruta asignada afectando el desarrollo normal de la empresa.

Finalmente, afirma que no se tuvo en cuenta que el señor Ancizar Ruíz participó en el cese de actividades, y como lo indicaron los testigos, estuvo realizando manifestaciones por fuera de la empresa donde se encontraban los clientes, lo que afectó el buen nombre de la compañía; además, que no existió ninguna queja elevada ante la empresa, donde se haya señalado las inconformidades previo al cese de actividades. Por tal motivo, indica que se comprobó una justa causa para dar por terminado el contrato y el levantamiento del fuero sindical. Por lo anterior, solicita la revocatoria de la sentencia de primer grado.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que los apelantes no impugnaron.

2. Problemas jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer si en el asunto:

2.1. ¿La causa de despido invocada por la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. se ajusta como justa para finiquitar el vínculo laboral, con la consecuente autorización del levantamiento de fuero sindical y, por ende, conceder el permiso para despedir al trabajador demandado?

2.2. ¿Prescribió la acción con la que contaba la entidad demandante para solicitar el levantamiento del fuero sindical del demandado?

3. Solución a los problemas jurídicos planteados

3.1. La causa de despido invocada por la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. se ajusta como justa para finiquitar el vínculo laboral, con la consecuente autorización del levantamiento de fuero sindical y, por ende, conceder el permiso para despedir al trabajador demandado?

La respuesta es **negativa**. Fue acertada la decisión del *a quo* de negar el levantamiento del fuero sindical del que es titular el trabajador aforado demandado. La parte actora incumplió con el *onus probandi* que le atañía, de demostrar de manera concreta y específica si el accionado hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico al ostentar la calidad de aforado. Desconoció que el señor Ancizar Ruíz se encontraba en todo su derecho de realizar reuniones sindicales, pues el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas por parte del empleador. En ese orden, no se configuró la justa causal legal de despido invocada. Por ende, se confirmará el fallo objeto de alzada.

3.2. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.3. Del fuero sindical y la libertad sindical

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Carta Política y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T. La última disposición la define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical. En el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, debe acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (C.C. T – 938 de 2011).

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes

sindicales: i) la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y ii) la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por tanto, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada, y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad. Por su parte, la acción de reintegro se ocupa en establecer: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes del despido o desmejora.

De otro lado, el artículo 408 del C.S.T. dispone que el juez laboral negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

En consecuencia, le corresponde al empleador la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador amparado por la garantía foral incurrió en una de las causales determinadas por la ley para la terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional.

En todo caso, si bien la garantía de fuero sindical otorga una estabilidad laboral para los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador sea público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales de terminación de su contrato, emergiendo por tanto la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.

Por otra parte, deviene precisar que los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad de que trata el artículo 93 de la Carta Política, consagran el derecho a la libertad sindical. Dicho precepto también se desarrolla en el artículo 39 *ibidem*. Frente a su alcance, han sido diversos los pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, como en sentencia C – 385 de 2000, C – 797 de 2000 y C – 466 de 2008, entre otras.

En este contexto, la garantía de libertad sindical se conforma por: **i) el derecho de asociación** que comprende la facultad que tienen los trabajadores de crear organizaciones sindicales, sin restricción, intromisión o intervención del Estado, que

signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento; y **ii)** la **negociación colectiva**, como el derecho de los trabajadores a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución Política y la ley, con la consecuente posibilidad de iniciar una huelga.

Asimismo, el Convenio 98 de la OIT, precisa el alcance de la protección y proscribire como conductas discriminatorias tendientes a menoscabar la libertad sindical, las siguientes: **i)** sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y **ii)** despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

3.1.3 Caso en concreto.

Por tratarse de una acción de reintegro, lo primero a verificar por la Sala es la acreditación de la calidad de aforado del demandante. En el plenario, se encuentra acreditada tal situación, toda vez que el señor Ancizar Antonio Ruiz Suarez pertenecía a la Unión Sindical de la Seguridad Privada "USSP", al momento de la terminación del contrato de trabajo; situación que es aceptada por la entidad demandante como lo afirmó en el hecho doce de la demanda².

Asimismo, obra constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional suscrita por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 16 de marzo de 2021, donde se evidencia que el señor Ancizar Antonio Ruíz Suarez ostenta la calidad de vicepresidente de la Junta Directiva (flío 32 a 35 Archivo 01Demanda202100449.pdf y Archivo 11ActaConstiOrgaSindical202100449.pdf)

Existiendo claridad de que el señor Ancizar Antonio ostentaba la calidad de aforado, la demandada tenía que solicitar previamente al juez laboral el levantamiento de su fuero sindical para su despido.

Pasa la Sala a establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda. Para tal propósito, precisa la Sala que en el *sub lite* no es materia de discusión entre las partes de la litis y se encuentran demostrados los siguientes presupuestos:

² El numeral señala que: "De acuerdo con la notificación entregada por el Ministerio de Trabajo a mi representaba el demandado es miembro de la subdirectiva Cali del sindicato Unión Sindical de la Seguridad Privada USSP" (Flío 03 Archivo 01Demanda202100449.pdf)

- (i) Que el señor Ancizar Antonio Ruiz Suarez suscribió contrato de trabajo a término inferior a un año con G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA ahora denominada Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, el día 07 de julio de 2017, para desempeñar el cargo de tripulante recolector. (Flio 06 a 15 Archivo 02AnexosDemanda202100449.pdf y Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf)
- (ii) Acta de cierre y acuerdo dentro de las negociaciones respecto del pliego de peticiones entre Transbank Ltda y la Unión Sindical de la Seguridad Privada "USSP" de fecha 26 de agosto de 2021, y la convención colectiva de trabajo suscrita en esa misma data (flio 26 a 49 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf)
- (iii) Citación de diligencia de descargos de fecha 02 de septiembre de 2021, donde la entidad demandante llama al demandado por los hechos acaecidos el día 31 de agosto de 2021. Acta de descargos del 06 de septiembre de 2021. En ella se deja constancia que el señor Ancizar Ruíz se negó a realizar dicha diligencia, pues exigía estar en compañía de la comisión de reclamo del sindicato (Flio 01 a 02 y 04 a 05 Archivo 02AnexosDemanda202100449.pdf)
- (iv) Obra reporte de novedades en operación del 31 de agosto de 2021. De igual manera, informe de novedad de seguridad de fecha 01 de septiembre de 2021, dirigido al gerente de la sociedad demandante por parte del Coordinador Operativo y Gestión del Riesgo de esa misma entidad, donde se informa que el demandante con otro trabajadores, suspendieron sus labores habituales, generando demoras en la salida de la operación. Se indicó que la actividad se extendió desde las 05:44 a las 07:45, lo que representó dos horas de retardo en la operación, afectando el cumplimiento a los clientes (Flio 18 y 20 a 24 Archivo 02AnexosDemanda202100449.pdf)
- (i) Carta del 09 de septiembre de 2021, donde el empleador notifica al señor Ancizar Antonio Ruíz la terminación del contrato con justa causa, una vez se levante el fuero sindical ante el proceso ordinario. En ella se señaló lo siguiente³:

³ Flios 16 a 17 Archivo 02AnexosDemanda202100449.pdf

REF: TERMINACIÓN DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Señor Ruiz:

Por medio del presente documento nos permitimos informarle que, una vez revisadas las situaciones, y luego de permitirse ejercer su derecho a la defensa y contradicción, y de respetarse la garantía al debido proceso, mediante la diligencia de descargos llevada a cabo el día **6 DE SEPTIEMBRE DE 2021**, en la que se le dio la oportunidad de expresar de manera libre y voluntaria sus argumentos, la compañía ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa imputable a usted, esto de acuerdo a los siguientes argumentos y situaciones de hecho:

1. El 31 de agosto de 2021, usted se encontraba programado para salir a ruta a las 7:00 am, no obstante se evidencia que la hora de salida de su ruta fue a las 8:45 am.
2. Que el 31 de agosto de 2021, al parecer en un ruido de una protesta al interior de la compañía, incluyó a sus compañeros de las rutas: 24,7,18,80,103 y 104 a No trabajar, lo cual generó demoras en la operación.
3. Que el día 31 de agosto de 2021, usted desobedeció su obligación de cumplir con las órdenes directas emitidas por la compañía, al regresar a ejercer sus funciones como Escorta Especializado y no salir a cumplir con la programación de la ruta 5, a la cual fue asignado, ocasionando retrasos en la operación.

Pues bien, lo primero que se debe mencionar es que, si bien usted fue citado a Diligencia de Descargos, con la finalidad de brindarle la posibilidad de pronunciarse acerca de las conductas imputadas, ejercer su derecho de defensa y contradicción, usted decidió no continuar con dicha diligencia, bajo el entendido de no haberse garantizado el acompañamiento previsto en el artículo 115 del C.S.T., toda vez que, a su criterio, debería estar presente personal del Sindicato SINTRAVALORES, el cual, tal y como se indicó en la diligencia de descargos, y acorde a lo certificado por el Ministerio de Trabajo, es una organización sindical de empresa, y por ende solo pueden hacer parte trabajadores vinculados con la **COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, y en este orden, no podría aceptarse tal acompañamiento.

Ahora, al examinar cada una de las conductas achacadas, se encuentran que estas revisten de una severidad tal, que se catalogan como graves. El día 31 de agosto de 2021, usted desoyó una serie de acciones que van en contra de sus obligaciones y deberes propios como trabajador, por un lado desobedeció una orden directa impartida por su inmediato superior, toda vez que tenía la instrucción clara y precisa de iniciar con sus labores a las 7:00 AM (fecha y hora establecida en la programación de la ruta), negándose inicialmente a ello y de manera posterior, haciéndolo hasta las 08:45 AM, es decir casi dos horas después, lo que desencadenó en una serie de retrasos en las rutas establecidas, las cuales no tienen como finalidad atender los requerimientos hechos por nuestros clientes, y que dicho sea de paso, obedecen a obligaciones comerciales pactadas por **TRANSBANK** como prestador de servicios de Transporte y Recolección de Valores.



De igual forma, otra de las conductas ejecutadas el día 31 de agosto de 2021, fue la de incitar a sus compañeros a no realizar las labores contratadas, situación que, claramente no se encuentra dentro de sus funciones establecidas en el contrato de trabajo, sino que, muestran inequívocamente la intención clara de generar perjuicios y afectaciones graves a la compañía, en que exista una justificación válida que indique como acertado su proceder.

Las conductas desplegadas son constitutivas como faltas graves a las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo como trabajador, quebrantando lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo numeral 1 del artículo 58, artículo 60 numeral 5, frente Reglamento Interno del trabajo, el Artículo 56 literales A,C,D,E,F y H, numerales 1, 4, 5 del artículo 61, numerales 3,5,7, 11,15 y 27 del artículo 62, numerales 5 y 7 del artículo 64, numerales 3,4,12, 13, 15, 35, 43,47, 64, 68, 69 del parágrafo primero del artículo 64, artículo 67, numerales 3,20,31,35,39 y 55, así como lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y los procedimientos y protocolos de la compañía.

Con base en todo lo anterior, y teniendo en cuenta que usted dentro de la diligencia de descargos no planteó ningún tipo de argumentos válidos o que justifiquen su proceder, es claro que las conductas desplegadas por usted se consideran graves, máxime que ellas muestran que desatendió una orden directa impartida por sus inmediatos superiores, lo que generó afectaciones a la operación, y con ello exponiendo las relaciones comerciales con nuestros clientes, siendo evidente que se perdió la confianza depositada, y que necesariamente debe existir entre las partes, lo que indefectiblemente impide que usted continúe laborando con **TRANSBANK LTDA**, por lo que, ante el Fuero Sindical que posee, esta se hará efectiva una vez el Juez del Trabajo autorice la terminación de la relación laboral. No obstante lo anterior, le informamos que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo la Empresa ha decidido relevarlo de prestar sus servicios a partir del día 7 de Septiembre de 2021, y hasta nueva orden dejando expresa constancia la compañía le continuará reconociendo los salarios a que tenga derecho.

Dejamos constancia de que cada una de las graves faltas arriba mencionadas, independientemente consideradas y por sí mismas, ameritan sobradamente esta decisión y que esta decisión puede ser controvertida ante la jurisdicción ordinaria laboral.

A usted queda:

(ii) Certificación que da cuenta que el señor Ancizar Ruíz se encuentra paz y salvo con la compañía. También obra carta de la ARL Axa Colpatría de fecha 21 de octubre de 2021, donde indica que el demandado estuvo afiliado a esa entidad desde el 07 de julio de 2017 al 06 de septiembre de 2021 (21 a 22 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf)

- (iii) Copia de correo remitido por la sociedad demandante solicitando al demandado la comparecencia a sus instalaciones para firmar las planillas, posteriores a la fecha de despido (Flios 17 a 21 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf)

- (iv) Desprendibles de nómina de los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021, enero, febrero, marzo y abril de 2021, donde se liquidan distintos salarios mensuales (Flios 23 a 32 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf)

Por otra parte, cuenta el expediente con el interrogatorio de parte realizado al actor y la siguiente prueba testimonial, la que no fue tachada por pasiva en el término legal:

En su interrogatorio de parte, el señor **Ancizar Antonio Ruiz Suarez**, señaló que laboró para la empresa demandante, y actualmente se encuentra desempleado. Precisa que Transbank Ltda programaba sus turnos, algunas veces a las 10:00 pm u 11:00 pm, o incluso debía esperar hasta las 12:00 pm, para conocer si debía ingresar a las 5:00 am o 7:00 am. Dice que el día 31 de agosto de 2021, su ruta se encontraba fijada para las 6:40 am, debiendo llegar a 5 minutos antes a sus sitio de trabajo. Que ese día arribó a la empresa entre las 5:00 am o 5:20 am, es decir, antes de que comenzara su turno.

Explica que por lo regular siempre llega temprano a laborar, dado que tiene que alistar su equipo de trabajo; además, se había programado una reunion con los demás compañeros para socializar la problemática de la empresa, pues los vehículos se encuentran deteriorados, y demás condiciones suscitadas en ese tiempo.

Indica que no recuerda con qué antelación se había programado el mitin, sin embargo, se le informó al señor Isidro Gasca , a los directivos de la empresa y al jefe directo, de la reunion que iba realizarse. Señala que las rutas asignadas en muchas ocasiones salen despues de la hora u hora y media dependiendo de las variables, como vehiculos en mal estado, pues no siempre se sale a la hora programada.

Manifiesta que en el cese de actividades tardó un aproximado de dos horas, no afectando las rutas programadas, ni entorpeciendo la operacion de la empresa. Que la ruta para la cual estaba asignado, salió dentro del tiempo normal. Se le preguntó: “si la ruta asignada se encontraba programada para las 7:00 am, ¿a qué horas salio el 31 de agosto de 2021?”, a lo que respondió que, aproximadamente a las 8:45 am.

Esgrime también, que el día 26 de agosto de 2021 se había suscrito una convención colectiva entre el sindicato y la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda., en la cual, se accedió a un pliego de peticiones. Resalta que el cese de actividades se dio por fuera del horario laboral, y reitera que lo fue por el mal deterioro de los vehículos donde se transportan, la desigualdad salarial y demás irregularidades. Que esas inconformidades se pusieron de presente en la convención colectiva, pero fueron rechazadas por representantes de la entidad demandada.

Expone que las inconformidades de los clientes son diarias, precisamente por el mal estado de los automotores, pero como no podían portar tecnología en los vehículos, no existe un registro fotográfico. Por tal motivo, se podía llegar de manera tardía a los clientes.

Aclara que su trabajo está ligado a las ordenes de su superior, y fue él quien les indicó el día 31 de agosto de 2021 que terminaran con la reunión y salieran a trabajar, pues entre las 5:00 pm a 6:00 pm los atendía, razón por la cual, hizo caso a lo manifestado.

Que en la carta de terminación del contrato no le fue manifestado que la misma se haría efectiva cuando se levantara el fuero ante la autorización del juez ordinario (mto 41:29 a 56:20 Archivo 12 PDF)

Por su parte, la señora **Nathaly Galeano Medina**, representante legal y jefe de recursos humanos de la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, desde hace 6 años, indicó que no tiene conocimiento si el demandado fue el que convocó a la reunión llevada a cabo el día 31 de agosto de 2021, pero participó en el proceso. Que la protesta no se realizó de forma violenta, sin embargo, afectó la operación de la compañía. Dice que el señor Ancizar no dejó de laborar durante toda su jornada, pero ésta iniciaba a las 7:00 am y salió entre las 8:45 a 9:00 am, no cumpliéndose con el tiempo de programación.

Afirma que el demandado fue citado por la empresa después de ser despedido, para que retornara a sus labores, pero no se ha hecho presente en la compañía, razón por la cual, no le ha sido cancelado los salarios, ni las prestaciones sociales después de haberse finalizado el vínculo contractual. Que un número significativo de trabajadores hicieron parte de las protestas el día 31 de agosto de 2021, pero no todos fueron despedidos, pues se aplicaron procesos disciplinarios distintos, y dependiendo de la afectación del servicio, se tomaron decisiones (mto 1:02:42 a 1:07:55 Archivo 12 PDF)

Entre tanto, el testigo **Juan David Ospina**, señaló que laboró para la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda desde el 30 de junio de 2015 para el cargo de tripulante recolector, hasta el 07 de octubre de 2021, cuando fue despedido. Que actualmente se encuentra desempleado, y la entidad demandante lo tiene demandado para obtener el levantamiento del fuero sindical. Dice que conoce al demandado cuando éste ingresó a la empresa, pero no recuerda la fecha.

Expone que la entidad demandante tiene aproximadamente entre 120 a 130 trabajadores. De ese numero, solo participaron en la protesta del 31 de agosto de 2021, 23 a 25 personas, y solo un grupo de trabajadores fueron despedidos, incluidos el demandado, y los señores Harold Peña, Jhon Steven Davila, Franklin Riascos y él. Que el señor Ruiz después que fue despedido no ha retornado a la empresa. Que tiene conocimiento de ello, porque asistió una vez junto con el demandado a Transbank Ltda, pero les habían cambiado sus funciones, mismas que diferían de las enunciadas en el contrato de trabajo, razón por la cual, no aceptaron. Después de lo ocurrido, no se les permite el ingreso a la empresa. Que el señor Ruíz no está recibiendo salario.

Señala que el día de los hechos, protestaron por el despido injusto de compañeros de trabajo, a quienes se les terminó el vínculo laboral por querer afiliarse a la organización sindical; además, por el mal estado de los vehículos y la desigualdad salarial. Que estuvo presente el día de la protesta con el señor Ancizar Ruiz. Que no recuerda a qué horas debía salir la ruta del demandado, pero ese día sí laboró.

Afirma que, el sindicato convocó a la manifestación, y que todos los trabajadores que estaban en ella, salieron tarde a su jornada porque estaban esperando al gerente de la entidad, señor Mauricio Figueroa, para que escucharan sus peticiones, pero la protesta se extendió hasta las 7:30 u 8:00 am, cuando llegó el señor Figueroa, y acordaron una reunión en horas de la tarde.

Explica que en los vehículos permanecen tres trabajadores, el conductor, que era el señor Ruiz, el jefe de tripulación es decir, un escolta especializado y un tripulante. Que no tiene conocimiento si existió reclamo de clientes con ocasión de la protesta, pero aclaró que siempre se llega tarde a las rutas pues los vehículos “*mantienen varados*”, no llegando puntual a los usuarios.

Que desconoce si el señor Ruiz, con anterioridad al 31 de agosto de 2021, elevó queja a la empresa manifestando su disconformidad. Dice también que se suscribió una convención colectiva de trabajo, la cual se ha incumplido. Se le pregunta: “el día 26 de agosto de 2021 se suscribió dicha convención, ¿por qué cinco días después, deciden hacer un cese de actividades?”, a lo que respondió, por no cumplirse con los procedimientos, y no se “*escuchaban*” sus peticiones. Asimismo, no tiene conocimiento si el aforado o la organización sindical hayan pedido la nulidad de esa convención (mto 1:09:20 a 1:24:52 Archivo 12PDF)

Finalmente, el señor **Miguel Angel Villada Osorio**, dice que trabaja para la entidad demandante hace 5 años y medio, como jefe de tripulación, y que no ha presentado ninguna demanda en contra de la empresa. Expone que se encuentra afiliado al sindicato, siendo el presidente de la subdirectiva Cali desde hace 6 meses. Que no recuerda la fecha de la actividad, pero participó en ella, al igual que el señor Anciza Ruiz; misma que se desarrolló de forma pacífica.

Aclara que no se trató de una protesta, sino de una solicitud hacia el gerente de Transbank Ltda, con el fin que los atendiera, no existiendo bloqueos. Que el día de los hechos se ingresó a las 5:00 am, sin embargo, se “*dieron cuenta*” que a un compañero le finalizaron el vínculo laboral por querer afiliarse al gremio sindical, siendo éste un buen trabajador, razón por la cual, se decidió realizar la manifestación. Que la protesta fue desde las 5:00 am, y participaron alrededor de 20 a 25 personas, de los cuales, solo despidieron a un grupo de trabajadores.

Que el vehículo de valores asignado al señor Ruiz tiene tres personas a su cargo, y el día 31 de agosto de 2021, salió a la ruta a las 8:40 am, porque el gerente les manifestó que los atendería al final de la jornada, no negándose el demandado a trabajar, pues lo hizo hasta horas de la noche. Que no tiene conocimiento la ruta y programación del señor Ancizar.

Indica que el demandado se estuvo presentando los primeros días a la empresa porque le decían que debía acudir, pero le negaron el ingreso. Que tampoco volvió a recibir salario pese a que en la carta de terminación hacían referencia al artículo 140 del C.S.T., situación que tiene conocimiento pues, al pertenecer al sindicato, tiene contacto con el señor Ancizar y se hablan de esos temas.

Aduce que al interior de la entidad demandante existen cuatro sindicatos, y las personas afiliadas a la organización son 20. Dice que algunos miembros de la organización sindical también han hecho manifestaciones frente a clientes, como el banco agrario, Bavaria, Pan Bimbo, entre otros, donde también ha estado el demandado. Que no sabe si el señor Ancizar fue quien pegó las carteleras al interior de la compañía el 31 de agosto de 2021 (mto 1:25:30 a 1:38:37 Archivo 12 PDF)

Ahora, se acredita que la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda estribó su posición como hecho concluyente para la configuración de una justa causa, en que el actor tenía asignada su ruta de operación para el día 31 de agosto de 2021 a las 7:00 am. Sin embargo, ese día participó en una manifestación o mitin junto a un grupo de compañeros, llevada a cabo en las instalaciones de la empresa, iniciando su jornada laboral a las 8:45 am, situación que generó un retraso en el giro ordinario de operación de la empresa, por lo que se presentaron quejas por parte de los clientes, y esos actos afectaron gravemente la imagen de la compañía.

Así pues, se tiene que si bien Transbank Ltda en la carta de terminación de trabajo, adiciada el día 09 de septiembre de 2021 explicó los motivos por los cuales finalizó el vínculo contractual, e invocó las causales de terminación, lo cierto es que desconoció que el actor se encontraba en una manifestación producto del ejercicio de sus derechos de reunión sindical y libre expresión. Por lo tanto, no transgredió los deberes laborales para que se diera una justa causa de su despido.

Ahora, si bien el demandado en su interrogatorio de parte, aceptó haber participado en la manifestación, la cual inició después de las 5:00 am, -por fuera del horario laboral- lo cierto es que, ésta se extendió tan solo por una hora u hora y media después del inicio de su turno, como lo reconoció la representante legal de la entidad demandante, señora Nathaly Galeano Medina, y así lo confirmaron los testigos, Juan David Osorio y Miguel Ángel Villada.

Aunque la ruta asignada al señor Ancizar debía salir a las 7:00 am y empezó a operar a las 8:45 am, como quedó consignada en el acta de diligencia de descargos; en la carta de terminación y en el reporte de novedades de operación del 31 de agosto de 2021; no debe desconocerse que dicho retraso se generó en virtud de la libertad de expresión y opinión con que gozaba el demandado como sindicalista. De esta manera, cualquier tipo de prohibición por parte del empleador, que se encuentre dirigida a mutilar los derechos

de los aforados, deslegitimaría el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos a las organizaciones sindicales.

Precisamente en un caso similar, en sentencia SL3482-2021, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, señaló que:

“...actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical. Así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos”

Por tanto, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos.

Lo dicho, lleva a concluir que cualquier prohibición encaminada a mutilar estos derechos carece de todo efecto, aun cuando se pacte expresamente en los contratos de trabajo, otro sí, el reglamento interno o cualquier otro documento, pues los poderes de dirección y organización del empleador no pueden convertirse en medio para desconocer o deslegitimar el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos”

El Alto Tribunal concluyó que aunque los derechos que se deriven de la actividad sindical no son absolutos, gozan de protección reforzada. Sus límites y la manera ejercerlos no pueden ser definidos por parte del empleador. Además, indicó que *“el ejercicio de tales prerrogativas no puede ser objeto de prohibición, ni constituir justas causas de despido a modo de retaliación”*⁴.

Así pues, aún cuando el trabajador participó en una manifestación, cumplió con el turno programado, pues cuando le fue preguntado a la representante legal de la sociedad demandante, sí el 31 de agosto de 2021, el señor Ruíz laboró la jornada completa, ésta afirmó que sí; aunado a que, como lo mencionaron los testigos ya señalados, una vez el

⁴ SL3482-2021

Gerente de la entidad los atendió, se dio inicio a la partida de la tripulación, pues al finalizar la jornada éste los atendería. Por lo tanto, no emergen dudas que el señor Ancizar Ruíz laboró el 31 de agosto de 2021, cumpliendo con la ruta de operación que tenía asignada.

Por otra parte, todos los declarantes, incluida la señora Nathaly Galeano, coincidieron en afirmar que durante la reunión no se generaran actos de violencia o alguna afectación a los usuarios. La actividad transcurrió de manera pacífica. Y aunque la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda cuestionó la participación del señor Ruíz en la reunión sindical, lo cierto es que no pudo demostrar que éste haya ejecutado actos irregulares, e incitado a otros trabajadores a realizar acciones en contra de lo estipulado en el contrato de trabajo o el reglamento interno de la empresa. En efecto, las pruebas allegadas no demuestran una afectación desproporcionada a derechos fundamentales de terceros, evento en el que podría llegar a restringirse el derecho a la manifestación, pues nada se probó nada al respecto.

No debe desconocerse conforme lo arguido por los testigos y el mismo demandado, la reunión se generó por el mal estado de los vehículos, la desigualdad salarial y el despido injusto para un compañero por querer afiliarse a la organización sindical, y tan solo querían entablar una conversación con el señor Mauricio Figueroa, Gerente de Transbank Ltda, para exponer dichos puntos, por lo que perturbación no fue de suficiente magnitud que justificara restringir la libre expresión de los trabajadores, como tampoco su derecho a realizar protestas pacíficas, y con ello, justificar la terminación del vínculo laboral.

Sumado a lo anterior, aunque la recurrente afirma que el retraso de la ruta No 5 asignada al demandado generó inconformidad en los clientes, incurriendo en gastos adicionales, y modificando su operación para cumplir a los usuarios, no se evidencia en el plenario una sola queja de las personas a quienes debían cumplirse con la programación, y que éstas se hayan perjudicado gravemente.

Dígase además, como lo afirmaron los testigos, no es solo por este tipo de reuniones que se origina el retraso para llegar a los clientes, pues ante el mal estado de los vehículos, regularmente no se cumplen con la hora acordada, por lo que las quejas son frecuentes. Y en todo caso, ello no es una falta grave para darse por terminado el contrato, pues se reitera, el señor Ancizar Ruíz se encontraba en el ejercicio legítimo de su derecho de reunión sindical.

Ahora, en cuanto al argumento referente a que cuatro días antes de la manifestación se había suscrito una convención colectiva entre la empresa y la organización sindical, por lo que no había lugar al cese de actividades, se tiene que la reunión no se convocó solo por el tema salarial y de prestaciones sociales, el cual fue objeto de debate en el pliego de peticiones, sino por el mal estado de sus vehículos y por el despido de compañeros por querer afiliarse al sindicato; además, porque no eran escuchados, como lo explicaron el señor Ancizar Ruiz y los testigos. De esta manera, estaban en todo el derecho de exponer sus discrepancias.

Así las cosas, para la Sala, ninguna de las causales enunciadas por el extremo activo encaja como justa causa legal y contractual para que la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda diera por terminado el contrato de trabajo al señor Ancizar Antonio Riascos Villegas, y culminara con el vínculo laboral existente. Ahora, aunque en la carta de terminación manifestó que: *“ante el Fuero Sindical que posee, esta se hará efectiva una vez el Juez del Trabajo autorice la terminación laboral. No obstante lo anterior, le informamos que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo la Empresa ha decidido relevarlo de prestar sus servicios a partir del 7 de Septiembre de 2021, y hasta nueva orden **dejando constancia expresa que la compañía le continuará reconociendo los salarios a que tenga derecho!**”*

No obstante, la entidad demandante sin la autorización del juez laboral decidió finiquitar el vínculo laboral a partir del 07 de septiembre de 2021, y aunque señaló que los salarios seguirían siendo cancelados, ello no fue así, pues la representante legal de Transbank Ltda, señora Nathaly Galeano en su interrogatorio de parte, afirmó que estos no se han cancelado porque el señor Ancizar no ha ido a trabajar, argumentos reprochables, toda vez que, fue la misma entidad quien le indicó al actor que su contrato terminaba a partir del 7 de septiembre de 2021. Incluso, como se evidencia de la certificación de la ARL AXXA Colpatria de fecha 29 de octubre de 2021, el demandado estuvo afiliado a esta entidad hasta el 06 de septiembre de 2021. Aunado, obra un paz y salvo donde el demandado hace entrega a la empresa del carnet, su placa, entre otros elementos (folios 16 a 17 y 21 Archivo 09ContestacionDemandaAncizarRuiz202100449.pdf).

Adicionalmente, como lo afirmaron los testigos, aunque posteriormente a la terminación del contrato la empresa los citó, les cambió funciones del contrato, razón por la cual, no aceptaron. Después de ello, no se les permitió el ingreso a las instalaciones de la entidad.

En conclusión, no se encuentran justificadas razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical al trabajador aquí demandado.

Colofón de lo expuesto, se despachan de manera desfavorable los argumentos de la recurrente por activa y en consecuencia se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado.

3.2. ¿Prescribió la acción con la que contaba la entidad demandante para solicitar el levantamiento del fuero sindical del demandado?

La respuesta es **negativa**. Contrario a lo señalado por el *a quo*, para la Sala no operó la prescripción de la acción de fuero sindical.

3.2. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.3. Del fuero y la excepción de prescripción de la acción especial establecida en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

El artículo 118A del estatuto procesal laboral, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, consagra lo 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...*(se resalta por la Sala)

Disposición normativa que fue objeto de control de constitucionalidad concentrado, oportunidad en la que se precisó que respecto del conteo del término de prescripción de la acción de fuero sindical para el empleador comienza **«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).»** (CC C 1232 de 2005)

Sobre este punto, al estudiarse la constitucionalidad de los artículos 3º y 6º del decreto 204 de 1957, que sustituyeron los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo,

en lo que atañe a la prescripción de las acciones derivadas del fuero sindical, la Corte Constitucional los declaró exequibles en Sentencia C-381 de 2000 y, en lo que interesa a este asunto, dijo dicha Corporación:

“(...) 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.” (resaltado fuera del texto).

Por todo lo anterior, la Corte, en atención a la prontitud con la que debe ser resuelta este tipo de controversias y la naturaleza del levantamiento y la razón de ser de su garantía, declaró la constitucionalidad del inciso segundo del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo respecto al término de prescripción de la mencionada acción, y la constitucionalidad condicionada del artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, y, precisó que, en desarrollo del principio de igualdad material (CP art. 13 inciso 2º), y de la protección definida que al fuero sindical establece la Constitución, **el término que el empleador tiene para interponer la acción de levantamiento de fuero es concomitante con el conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado**, desvirtuando así la aplicación de otras interpretaciones diversas a la que precisamente se desprende de una lectura simple del artículo en mención.

En consonancia con el anterior precedente constitucional, en Sentencia T-249 de 2008, la Corte recordó que, hay que entender que los dos meses que el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 confiere al patrono para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical, corren *“inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado”*, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la Sentencia C-368 de 2001.

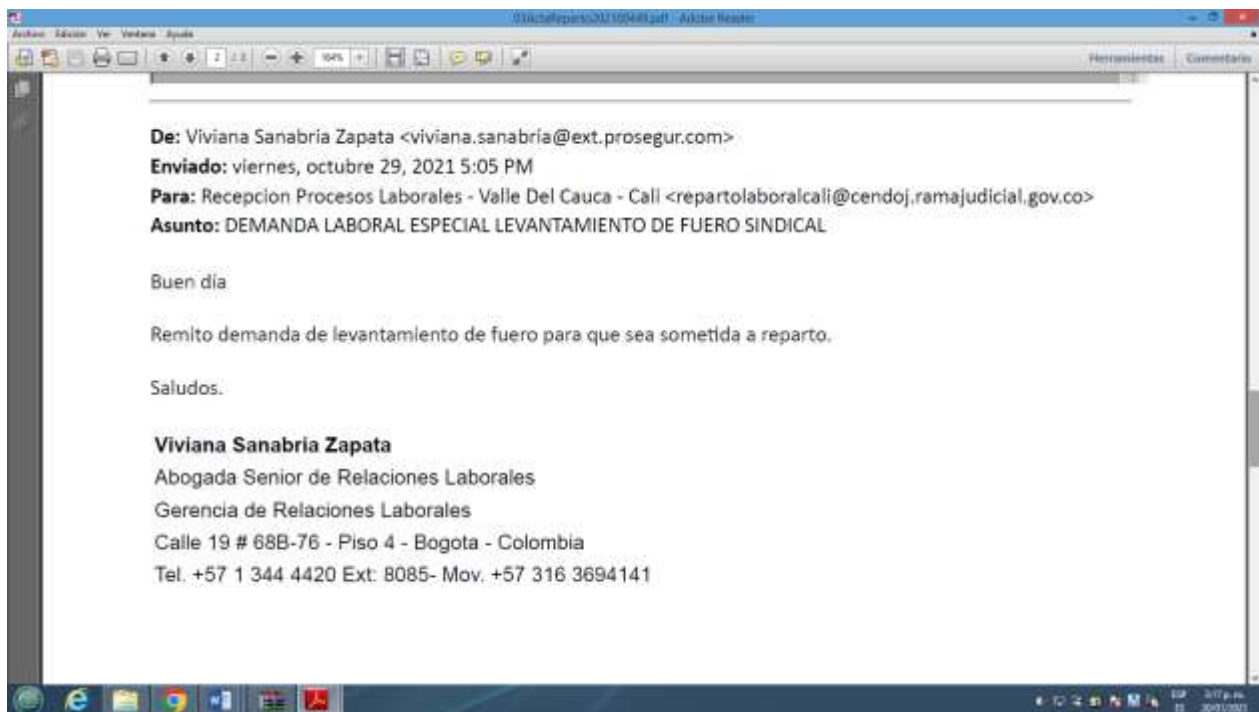
Quiere decir, entonces, en palabras de la Corte Constitucional, *“...que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla, según el caso.”*.

3.2.1 Caso en concreto.

En aplicación de los prepuestos normativos enunciados, se tiene que la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda., tuvo conocimiento de los hechos el día **31 de agosto de 2021**, pues ese día el señor Ancizar Ruíz tenía la ruta No 5 programada para salir a las 7:00 am, pero lo hizo a las 8:45 am, por participar en una manifestación de origen sindical.

El término de dos (2) meses de prescripción, de que trata el artículo 118A del C.P.T. y de la S.S., finalizaba el **31 de octubre de 2021**. La demanda fue remitida por la apoderada de la entidad demandante al correo institucional de la oficina de reparto el día viernes **29 de octubre de 2021, a las 5:05 pm**, como se evidencia a continuación⁵:

⁵ Flio 02 Archivo 03ActaReparto202100449.pdf



Conforme lo anterior, la misma se entiende recibida el 02 de noviembre de 2022, como se evidencia en el acta de reparto, pues fue enviada por fuera del horario laboral. Sin embargo, no debe desconocerse que el legislador a través del artículo 118 del CGP, aplicable por analogía en materia laboral, consagra: “*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 este no tiene ese día, el término vencerá el último día del respectivo mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente*”. Por lo tanto, se tiene que el 31 de octubre de 2021 –fecha en que vencería los dos meses- fue domingo, y el lunes era festivo. El día hábil lo fue el 2 de noviembre de esa anualidad. De esta manera, resulta evidente que la acción se formuló dentro del término legal, motivo por el cual, no operó el fenómeno prescriptivo. Por lo que le asiste razón a la apoderada judicial de la parte recurrente.

Si bien, el *a quo* adujo en la parte motiva de la providencia que se cuestiona, que declararían probada la excepción de prescripción, no lo hizo en la parte resolutive de la misma, razón por la cual, no se modificará el fallo de primer grado.

4. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la apelante Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia objeto de apelación, por lo antes expuesto.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Acto Judicial



Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO