



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Quinta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHELLA POLANÍA GÓMEZ.

Proceso : Especial de fuero sindical – Permiso para despedir
Radicación : 41551-31-05-001-2024-00017-01
Demandante : BANCO DE LAS MICROFINANZAS –BANCAMÍA -
Demandado 1 : LIDA SOFÍA GALINDEZ SAMBONI
Demandado 2 : ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS -ACEB-
Procedencia : Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito

Neiva, diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

1.- ASUNTO

Resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra el auto de fecha 18 de marzo de 2024, proferido por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito (H.), mediante el cual declaró infundada la excepción previa de prescripción.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

El BANCO DE LAS MICROFINANZAS –BANCAMÍA S.A.- solicita¹ que se declare que la señora LIDA SOFÍA GALINDEZ SAMBONI se encuentra amparada por la garantía del fuero sindical, ordene el levantamiento y conceda el permiso para despedirla por existir una justa causa para la terminación del vínculo laboral.

¹ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 01, páginas 2 a 21 del expediente digital.

Como sustento de sus pretensiones argumentó que la demandada LIDA SOFÍA GALÍNDEZ SAMBONI fue vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido el 16 de agosto de 2016, desempeñando en la actualidad el cargo de ejecutivo de desarrollo productivo, en la Seccional Pitalito Huila, quien se afilió a la Organización Sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS –ACEB- Seccional Pitalito, elegida como miembro de la Junta Directiva.

Relató que, ante las irregularidades evidenciadas en la operación crediticia tramitada por la demandada, conforme al resumen del comité de crédito, se procedió acorde con el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, a citarla a diligencia de descargos el 16 de noviembre de 2023 para el día 28 siguiente, la cual se reprogramó ante la solicitud de la trabajadora demandada, quedando para el día 11 de diciembre de 2023, fecha en la que se llevó a cabo el análisis de los soportes allegados y el material probatorio recaudado, comprobando el incumplimiento de las obligaciones laborales en el trámite de la gestión del crédito a tres clientes, sin los requisitos y lineamientos establecidos en el manual de política de otorgamiento de microcrédito no agropecuario del Banco, conllevando a la decisión de finalizar el contrato de trabajo el día 03 de enero de 2024, ante la violación de manera grave y deliberada de las obligaciones y prohibiciones legales del cargo, con base en el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., la que se haría efectiva a la culminación del proceso de levantamiento de fuero sindical que ostenta.

2.1.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA²

Por conducto de apoderada judicial la demandada recorrió la demanda en audiencia especial de que trata el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S., aceptando la vinculación laboral con la entidad demandante mediante contrato de trabajo, en el cargo descrito, así como la garantía foral de que goza; contestando

² Carpeta01 Primera Instancia, archivo 12 Link Audiencia Virtual Especial - Récord 15':52 hasta 51':47 del expediente digital

como no ciertos las irregularidades de las que fue objeto de investigación disciplinaria, al no haber cometido ninguna de las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo ni en la Convención Colectiva, de ahí que no era sujeto disciplinable, al cumplir con sus obligaciones legales y contractuales, razón para no existir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, formulando la excepción previa de *prescripción*³, al haber transcurrido más de 2 meses desde la fecha en que ocurrieron los supuestos hechos, 28 de marzo de 2022 y la solicitud de autorización, lo que conlleva a que la acción se encuentre prescrita, en los términos del artículo 118 del C.P.T. y de la S.S.

3.- AUTO OBJETO DE APELACIÓN⁴

En el desarrollo de la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S., el fallador *a quo*, determinó, DECLARAR INFUNDADA la exceptiva de *prescripción* y CONDENA en costas a la parte demandada, al considerar que en el *sub examine* no se discute la fecha de los hechos invocados como justa causa, conforme los aceptó la demandada al contestar la demanda, referente a la citación a diligencia de descargos a la trabajadora demandada, para el día 11 de diciembre de 2023 y presentada la demanda para solicitar permiso para despedir el 26 de enero de 2022, no transcurriendo el término de los 2 meses consagrados en el artículo 118 del C.P.T. y de la S.S.

4.- RECURSO DE APELACIÓN⁵

Argumenta la parte demandada y recurrente en apelación, que el fallador de primer grado erró al admitir el despido como una sanción dentro del proceso disciplinario surtido a la trabajadora demandada; debiendo aplicar el

³ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 12 Link Audiencia Virtual Especial - Récord 37':08 del expediente digital

⁴ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 12 Link Audiencia Virtual Especial - Récord 59':20 del expediente digital

⁵ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 12 Link Audiencia Virtual Especial - Récord 1hora:32':09 expediente digital.

Reglamento Interno de Trabajo como la norma más favorable, por no contemplar el proceso disciplinario, y si bien la Convención Colectiva de Trabajo consagra tal procedimiento para el despido, le resulta más favorable para el conteo del término de los 2 meses de prescripción de la acción el momento en el cual se cometió la falta grave, 28 de marzo de 2022 y tuvo conocimiento el empleador para presentar la demanda para el permiso para despedir, que el conteo de los 2 meses desde que se realiza el proceso disciplinario, solicitando la revocatoria del auto.

5.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

De acuerdo con lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S., *“la decisión de autos apelados deberá estar en consonancia con la materia objeto del recurso de apelación”*, así, el estudio en segunda instancia se limita al punto de censura cuestionado por la parte demandada, dirigido a determinar si resulta ajustada la determinación del *a quo* al declarar no probada la excepción de *prescripción de la acción* de levantamiento de fuero sindical.

5.1.- En relación con la excepción previa de prescripción propuesta por la demandada LIDA SOFÍA GALINDEZ SAMBONI, a cuyo tenor literal el artículo 118 A del C.P.T. y de la S.S., dispone que:

*“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**”* (Negritas fuera del texto original).

A tono con la norma transcrita, el fallador de primer grado estimó como fecha para la contabilización de la prescripción de la acción, la de culminación del procedimiento disciplinario, 11 de diciembre de 2023, que a la data de presentación de la demanda, 26 de enero de 2024, no había transcurrido el término de dos meses, cuestionando la demandada que debió contabilizarse desde el 28 de marzo de 2022, fecha en la que se cometió las irregularidades sustento de la justa causa de terminación del vínculo laboral, por ende que el empleador tuvo conocimiento del hecho, sin que fuera necesario que la trabajadora estuviera inmersa en el proceso disciplinario, llamándola a descargos para proceder a su despido.

Así las cosas, lo primero por analizar la Sala es la fecha a partir de la cual se debe contabilizar el término de los dos meses, dado que el sustento de la excepción previa de prescripción radica en que el empleador BANCAMÍA tuvo conocimiento de la conducta endilgada como justa causa el 28 de marzo de 2022, conforme al hecho undécimo de la demanda, por lo que, a la fecha de presentación de la demanda, 26 de enero de 2024, ya había transcurrido dicho término, sin tener acogida tal argumento, dado que en el presente asunto las partes convinieron en la Convención Colectiva de Trabajo, artículo décimo primero⁶, que para la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa debía surtirse procedimiento disciplinario, aplicable a la trabajadora demandada en su condición de aforada, como hecho indiscutido en la litis, señalando la disposición que:

“ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Antes de imponer una sanción disciplinaria o de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el Banco seguirá el siguiente procedimiento:

⁶ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 01, páginas 338 a 339 del expediente digital.

Dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que el Banco tenga conocimiento de la presunta falta, citará al trabajador a diligencia de descargos mediante una comunicación en la que se describirá (n) de manera clara y precisa la(s) falta(s) imputada(s), acompañando las pruebas existentes en ese momento, comunicación en la que igualmente se determinará el lugar, la fecha y hora en que se adelantará la diligencia.

La diligencia debe llevarse a cabo entre los 3 y los 8 días hábiles siguientes a la fecha de entrega de la citación al trabajador y en ella éste tendrá derecho a controvertir las pruebas que se aduzcan sobre su responsabilidad en los hechos imputados.

El trabajador podrá hacerse asistir hasta por dos representantes del sindicato al que pertenezca, quienes podrán intervenir efectuando los planteamientos que consideren oportunos siempre y cuando sean conducentes y guarden relación con los hechos objeto de la citación. Copia del acta que se levante al final de la diligencia y previa suscripción por cada uno de los intervinientes, será entregada al trabajador inculpado.

Finalizado la diligencia, el Banco tendrá 15 días hábiles para notificar la medida adoptada que puede consistir en sanción disciplinaria, terminación justificada del contrato o la ausencia de mérito para aplicar cualquier medida disciplinaria. (...)"

En ese orden, tal y como se transcribió la cláusula convencional se previó dicho trámite para el despido, lo que de suyo deja entrever que contrario al argumento de la demandada recurrente el término de los dos meses debe contarse desde que finalizó la investigación adelantada en contra de la trabajadora demandada, 11 de diciembre de 2023⁷, y no desde la data en que tuvo

⁷ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 01, páginas 91 a 106 del expediente digital.

conocimiento del hecho invocado como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en aplicación del artículo 118 A del C.P.T. y de la S.S., sin resultar viable aducir la aplicabilidad de la norma más favorable a la trabajadora, bajo el sustento del Reglamento Interno del Trabajo que no contempla el procedimiento disciplinario para el despido, dado que se itera, tratarse de una trabajadora aforada, por lo que el empleador demandante estaba sujeto al adelantamiento del proceso disciplinario para finiquitar el vínculo contractual que lo ata con la empleada, garantizando el derecho al debido proceso conforme a lo previsto en la disposición normativa convencional.

Obsérvese que la parte demandante, empleó dicho procedimiento, convocando a la trabajadora demandada a diligencia de descargos mediante citación de fecha 16 de noviembre de 2023⁸ para el día 28 del mismo mes y año, reprogramada por solicitud de la empleada⁹ para el día 11 de diciembre de 2023, con el fin de esclarecer la conducta realizada por la convocada a juicio y la gravedad de esta, de ahí que la entidad cuando tuvo conocimiento de la irregularidad en la operación crediticia tramitada por la demandada, fue que inició las investigaciones del hecho, tal como se relata en los hechos de la demanda, que se hicieron unas investigaciones internas inicialmente, culminando con la diligencia de descargos, fecha en la que tuvo certeza de los incumplimientos graves cometidos por la trabajadora demandada, siendo claro bajo ese acontecer fáctico que el conteo del término de prescripción de la presente acción es desde la finalización del procedimiento convencional reglamentario.

De conformidad con lo anterior, sí le era exigible a la entidad empleadora previo a acudir a la jurisdicción laboral el acatamiento de la preceptiva convencional citada, pues se itera, aquella fue pactada para los casos de imposición de sanciones, así como la de terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin que ello se torne en considerar el despido como una sanción, como

⁸ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 01, páginas 52 a 61 del expediente digital.

⁹ Carpeta01 Primera Instancia, archivo 01, páginas 87 a 88 del expediente digital.

erradamente lo arguye la recurrente en la sustentación del recurso que nos ocupa, del equívoco en tal sentido del fallador de primer grado.

Recuerda la Sala que las sanciones y el despido tienen connotaciones disímiles, pues las primeras van encaminada a que trabajador rectifique, modifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa contratante, por causa de incurrir en faltas leves o intermedias, inclusive severas; mientras que el despido es la decisión del empleador frente a una falta de incumplimiento a lo pactado, prescindiendo de los servicios del trabajador, sin que se considere una sanción, que conduzca a la aplicación de un procedimiento sancionatorio, de no encontrarse convenido entre las partes, resultando desacertado el reparo en tal sentido de la demandada.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, al estudiar la procedencia del despido sin surtir previamente el procedimiento disciplinario, señaló:

"Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa... En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las

partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

Por lo expuesto, el fenómeno prescriptivo no operó en el presente caso, conllevando a CONFIRMAR el auto de primera instancia, imponiendo condena en costas en la presente instancia a la parte demandada recurrente, dada las resultas desfavorables del recurso de apelación, conforme al artículo 365 numeral 1° del C.G.P, las que se liquidarán de manera concentrada en el juzgado de primer grado (artículo 366 del C.G.P.).

En armonía con lo expuesto se,

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR el auto objeto de apelación, proferido el 18 de marzo de 2024, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito (H.).

2.- CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandada recurrente.

3.- DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen.

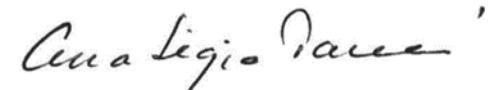
NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Decision Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **6aab146047461c0cdc14e0e59c8d7a35c99e43574851f7ff6c0d1f106421c532**

Documento generado en 19/04/2024 03:44:38 p. m.

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