

**REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



SALA LABORAL

Medellín, ocho (08) de marzo de dos mil veinticuatro 2024

En la fecha procede la Sala Segunda de decisión laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la providencia proferida por el Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín el día 16 de febrero de 2024, dentro del proceso especial de Fuero Sindical (Permiso para despedir) que promoviera **EL BANCO DE BOGOTA S.A. contra DIEGO ALEXANDER BENITEZ HOLGUIN, vinculada a la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras –ACEFIN-**.

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 2213 de junio de 2022 la presente decisión se profiere de manera escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

En ejercicio de la acción especial de fuero sindical (permiso para despedir) consagrada en los artículos 113 y siguientes del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social-CPT y SS-, la demandante Banco De Bogotá, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical al demandado y se autorice dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Estas peticiones las fundamentó en los siguientes:

Hechos

El señor Diego Alexander Benítez Holguín se vinculó como trabajador al servicio del Banco de Bogotá S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido desde hace 18 años.

El último cargo desempeñado por el señor Benítez ha sido de Cajero Principal de la Oficina 476 Belén del Banco de Bogotá en la ciudad de Medellín, lugar habitual de prestación del servicio de dicho señor.

El día 8 de agosto de 2019 el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Antioquia, seccional Medellín, notificó al Banco de Bogotá S.A. sobre inscripción del señor Benítez en el archivo sindical de dicha entidad, como Tesorero de la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras –ACEFIN-, subdirectiva Medellín.

El señor Diego Alexander Benítez Holguín en el desempeño de su cargo como cajero principal de la oficina 476 Belén del Banco de Bogotá en la ciudad de Medellín, incurrió en graves faltas que, según consideración de la entidad bancaria, con apoyo en las normas legales, de los Manuales de Ética y Conducta y de Servicios Electrónicos y, del Reglamento Interno de Trabajo, constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo, tal como se le informó en carta de 04 de diciembre de 2023.

En atención a que el señor Benítez Holguín goza de fuero sindical, es necesario solicitar el permiso ante las autoridades judiciales para hacer efectiva la terminación del contrato por justa causa, como en efecto se hace a través del presente escrito.

Los motivos que sirven de soporte a la presente solicitud de terminación del contrato son los siguientes:

El 25 de septiembre de 2023 se presentó un faltante en caja por valor de \$50.088.399.2 durante el desarrollo de una operación de entrega de efectivo a un usuario, faltante que se encuentra registrado a nombre del señor Diego Alexander Benítez Holguín en su condición de cajero principal de la oficina 476 Belén del Banco de Bogotá.

En desarrollo de la investigación de esta queja, se pudo constatar que, en efecto, el señor Diego Alexander Benítez Holguín fue la persona que realizó la gestión bancaria de la entrega del dinero en exceso a un usuario, razón por la cual fue citado a diligencia de descargos mediante comunicación de 27 de octubre de 2023.

El señor Benítez asistió a la diligencia de descargos celebrada el 3 de noviembre de 2023, dentro de la cual confesó en forma llana y simple haber incurrido en las graves e ilegales conductas que se le imputan.

El Banco considera que la confesión que durante la diligencia de descargos efectuó el señor Benítez sobre haber incurrido en la grave e ilegal conducta de no utilizar la máquina contadora de dinero y hacer la entrega del dinero al usuario sin efectuar los controles que indican los Códigos de Ética y Conducta de la institución, constituye prueba plena acerca de la comisión de la falta y de la gravedad de la misma.

En tal virtud, mediante comunicación de 04 de diciembre de 2023, se le comunicó al señor Benítez la decisión de la entidad empleadora de dar por terminado el contrato de trabajo, por justa causa comprobada, con soporte en

los hechos y por las razones de orden legal que en dicha misiva se le pusieron de presente.

Por tal razón se procede, en forma inmediata a la suspensión del señor Benítez en el ejercicio de sus funciones en el Banco, y a través del presente escrito se solicita permiso a fin de dar por terminado el contrato de trabajo, en atención a que goza de fuero sindical.

Contestación de la demanda

La parte demandada manifestó que, no ha incurrido en causal alguna que justifique la cancelación del contrato de trabajo, el Banco toma la decisión de despedirlo el día 4 de diciembre pasado, de forma extemporánea y sin mediar inmediatez y causalidad entre los hechos y el despido.

El Banco desde el día de la ocurrencia de los hechos tuvo conocimiento, pero el demandado no ha incurrido en conducta anti laboral alguna.

El mismo 25 de septiembre de 2023 el demandado aceptó la ocurrencia de los hechos y que fue el quien atendió al usuario, pero tratándose de un despido y ante la supuesta gravedad de los hechos, no era necesario adelantar ningún proceso ni mucho menos citar a descargos al demandado, para la fecha de la citación había transcurrido más de un mes, lo que hace que la misma sea a todas luces extemporánea.

El demandado rindió descargos, sin necesidad de los mismos pues se trata de un despido que no es sanción disciplinaria en el Banco, quien desde un principio consideró grave la actuación del demandado.

El señor Benítez no incurrió en las supuestas faltas esgrimidas en su contra, no obstante, y por las circunstancias en que ocurren los hechos el 25 de septiembre, desde ese día autorizó al Banco para que le descontaran el descuadre de su salario y prestaciones, lo cual fue aprobado inmediatamente.

El día de la ocurrencia de los hechos, la cliente fue atendida por la cajera Mónica Jaramillo, y ante la falta de efectivo, solicitó colaboración del demandado quien debió cerrar la oficina y abrir la bóveda para sacar el efectivo, y posteriormente al entregar el dinero, se presentó al parecer una equivocación en la denominación de los fajos entregados.

Es cierta la decisión tomada por el empleador el día 4 de diciembre, en forma por demás extemporánea, teniendo en cuenta que desde el 25 de septiembre tuvo conocimiento de los hechos y el demandado aceptó desde un principio lo sucedido respecto la gestión bancaria de entregar involuntariamente dinero en exceso a un usuario.

El demandado está suspendido, sin justificación alguna, mientras se solicita autorización previa ante la justicia, es decir, está siendo sancionado 2 veces por el mismo hecho, primero lo suspenden y ahora se pretende la autorización para su terminación del contrato de trabajo por justa causa, reiterando que no existe justificación para ello.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Prescripción de la acción, inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato, buena fe, violación del reglamento, exceso de funciones, violación al principio de igualdad, discriminación y persecución.

Respuesta Sindicato.

El sindicato Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras –ACEFIN-, subdirectiva Medellín, fue debidamente notificado no se presentó a la audiencia.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 16 de febrero 2024, decidió declarar probada la excepción de prescripción para interponer la acción de levantamiento de fuero sindical- y en consecuencia absolver al demandado de las pretensiones de la demanda.

Indicó el juez que la empresa conocía los hechos desde su ocurrencia y para el caso desde el 25 de septiembre de 2023 comenzaron a correr los términos para interponer la acción de levantamiento de fuero.

Recurso interpuesto demandante

Manifiesta la apoderada de la parte demandante su inconformidad con la decisión del a quo, toda vez que, no se encuentra de acuerdo en el análisis realizado al caso, para declarar probada la excepción de prescripción, pues el hecho que dio lugar al despido no es el del 25 de septiembre de 2023, en efecto ese día el trabajador notificó al Banco el faltante, pero este hecho no fue el que sentó la base para el despido, sino que en descargos se le da a conocer las omisiones en las que incurrió y que por eso constituyen la falta grave, era menester del Banco adelantar el paso a paso y el proceso disciplinarios.

El trabajador no acepta la comisión de la falta en su actuar, desde el 25 de septiembre de 2023 no se podía establecer la conducta constitutiva de la falta, en los descargos aceptó que no utilizó la maquina contadora y verificadora, es decir, que asumió su riesgo muto propio, lo que generó que se presentara el faltante.

Entonces el hecho conocido por el banco fue que contraloría hizo un informe y se evaluó el paso a paso el trabajador, por lo que era menester del banco citarlo a descargos, para salvaguardar los derechos del trabajador, por eso no está prescrita la acción, porque debe agotarse el procedimiento legal o reglamentaria correspondiente, lo que hizo el empleador.

CONSIDERACIONES

Competencia

Es competente esta Sala para conocer del recurso de apelación interpuesto conforme a lo dispuesto en el numeral 1 del literal b del artículo 10 de la ley 712 de 2001, en armonía con el literal e) del artículo 56 y 52 de la ley 50 de 1990.

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver de conformidad con el recurso de apelación será establecer si a la parte demandante le prescribió la acción para interponer la demanda de fuero sindical (permiso para despedir), en el evento de no prosperar la excepción, establecer si está probada la justa causa del despido y debe levantarse la garantía aforal de que goza el trabajador demandada.

Hechos Relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones:

- El señor Diego Alexander Benítez Holguín se vinculó como trabajador al servicio del Banco de Bogotá S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el año 2008.
- El demandado hace parte de la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras –ACEFIN-, subdirectiva Medellín, en el cargo de tesorero.
- El 25 de septiembre de 2023 se presentó un faltante en caja por valor de \$50.088.399.2, durante el desarrollo de una operación de entrega de efectivo a un usuario, faltante que se encuentra registrado a nombre del señor Diego Alexander Benítez Holguín en su condición de cajero principal de la oficina 476 Belén del Banco de Bogotá.
- El mismo 25 de septiembre de 2023 firmaron carta donde el trabajador autoriza que se le descuente de los salarios y prestaciones sociales una suma para cancelar la deuda que fue atribuida, por ser el cajero que atendió al cliente con el que ocurrió el error en la suma que se entregó.
- Fue citado a diligencia de descargos mediante comunicación de 27 de octubre de 2023.
- El trabajador asistió a la diligencia de descargos celebrada el 3 de noviembre de 2023.
- Mediante comunicación de 04 de diciembre de 2023, se le informó al señor Benítez la decisión de la entidad empleadora de dar por terminado el contrato de trabajo, por justa causa.
- La empresa demandante presentó la demanda de levantamiento de fuero el 19 de diciembre de 2023.

Realizadas las anteriores precisiones procede la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados.

El fuero sindical y su alcance

La figura del fuero sindical, consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, dice textualmente:

(...) se reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías para dar cumplimiento a su gestión.

Ahora bien, el **artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por el artículo 1o del Decreto Legislativo 204 de 1957, señala: “FUERO SINDICAL. 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”.

Por su parte, el literal c) del **artículo 406 del mismo estatuto**, contiene TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Subrogado Ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical: c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Así mismo en Convenios **87 y 98 de la OIT**, ratificados por Colombia y que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto dicen, textual y respectivamente.

1. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...

En sentencia **C-381 del 05 de abril de 2000**, la Corte Constitucional tuvo oportunidad de referirse al tema de fuero sindical, expresando:

...el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza

la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este "fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado. Posteriormente esta Corporación reiteró que "para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización...

Como podemos observar, tanto las normas Nacionales como las Internacionales, pretenden ofrecer una protección efectiva al derecho de asociación sindical, estableciendo requisitos cuando el empleador pretenda tomar una determinación frente a un trabajador que ostenta la calidad de aforado.

Del caso concreto

En el presente caso, está probada la condición de aforado que ostenta el demandado por pertenecer a la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras –ACEFIN-, subdirectiva Medellín, en el cargo de tesorero.

El juez de instancia declaró probada la excepción de prescripción de la acción de fuero sindical a lo que se opone la parte demandante, por lo que la Sala se pronuncia en primera medida sobre este tema.

El art. 118A, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 dispone que las acciones que emanan de los procesos especiales de fuero sindical prescriben para el empleador en 2 meses, contados 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.

Veamos lo que señala ese artículo

(...)

*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.

(...)

Entonces si bien la justicia ordinaria en su especialidad laboral es la competente para determinar la causa endilgada como justa para dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal competencia se ejerce dando cumplimiento a preceptivas legales, entre ellas, la consagrada en el artículo que se acaba de transcribir, relativo a la oportunidad para presentar la demanda para el levantamiento del fuero sindical.

La Corte Constitucional ha señalado en sentencia **C-351 de 2017** que “...la prescripción se entiende como una institución jurídica que atiende al ejercicio del derecho de acción, derivado del ejercicio de un derecho subjetivo, y, a la vez, un límite proporcional al reconocimiento de este derecho, el cual debe ser defendido por su titular, renunciar al mismo o descuidarlo, en cuyo caso, deberá ser consecuente con sus propios actos”.

Por tanto, la prescripción extintiva exige que en un término específico se haya dejado de ejercer el derecho, conforme el principio de la autonomía de la voluntad, que implica de quien no la ejerce, puede perder sus prerrogativas, beneficios o derechos, pues es claro que estos no pueden dejarse para ser utilizados sin un límite, dado los derechos constitucionales de la contraparte.

Para resolver lo relacionado con la prescripción se hace necesario determinar a partir de qué momento se considera que corre el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, toda vez que.

Conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.

En relación a la forma de cómo debe entenderse el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala del Tribunal comparte el criterio dictado por la Corte Constitucional en sentencia T-338 de 2019, en la que se indicó: “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. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro o de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción”

Radicado 05001-31-05-019-2023-00462-01
Radicado Interno: P06124
Asunto: Confirma decisión

En el caso al valorar la prueba en su conjunto, se encuentra que en efecto la empresa demandante interpuso la acción de fuero sindical de manera extemporánea, es decir, que fue afectada por el fenómeno de la prescripción, por lo siguiente:

Es importante para resolver el caso traer lo que estableció art. 91 del reglamento interno del trabajo así: *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador como a los dos representantes del sindicato a que este pertenezca. no surtirá efecto alguno la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite*

A su paso el art. 96 del mismo reglamento señala: *La terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa, no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel...*

Pues bien, como se observa en el mismo reglamento aportado, se encuentra señalado de manera detallada que el despido no es una sanción disciplinaria, y ni del reglamento aportado ni contrato de trabajo se desprende la necesidad de llevar a cabo un procedimiento antes de terminar el mismo.

Para el caso la Sala encuentra que la empresa conoció de los hechos relacionados con la falta cometida por el trabajador el **25 de septiembre de 2023**, ese mismo día firmó con este el trabajador la siguiente carta:

Banco de Bogotá 	Autorización de Descuento por Nómina	Código: CEM_FOR_005 Versión: 3 Fecha de actualización: 26/04/2022
---	---	--

Carta de autorización de descuento por nómina o de prestaciones sociales, de las sumas acordadas o disponibles para aplicar valor de faltantes.

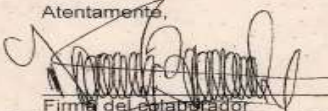
Medellin, Septiembre 25 de 2023

**Señores
BANCO DE BOGOTA**

Yo, Diego Alexander Benitez Holguin, identificado con cédula de ciudadanía No. **71.388.511**, expedida en **Medellin**, autorizo por medio de la presente comunicación al Banco de Bogotá, entidad donde presto mis servicios, para que en atención a la deuda por valor Cincuenta millones ochenta y ocho mil pesos m/l** (\$ **50.088.000**) a mi cargo y a favor de dicho Banco, se sirva efectuar los siguientes descuentos:

1. Retener de mi sueldo mensual la suma de Doscientos Mil pesos m/l (\$ **200.000**) Mda. Cte. y de las primas semestrales de Junio **Dos Millones pesos m/l (\$ 2.000.000)** y de Diciembre **Dos millones de pesos m/l (\$ 2.000.000)** Mda. Cte. destinándolas a la amortización de la mencionada obligación.
2. Para que, en caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, aplique el valor de mis prestaciones, hasta la concurrencia del saldo de la mencionada obligación, a la cancelación total de la misma.

Atentamente,


Firma del Trabajador
Nombre Diego Alexander Benitez Holguin
C.C. No. **71.388.511** de **Medellin**

Lo anterior, además de otros documentos como pagare en blanco etc, deja claro, que, desde la fecha de la ocurrencia del hecho, el 25 de septiembre de 2023 la empresa conoció la conducta, pues incluso el trabajador lo aceptó y firmó la anterior carta donde autorizó unos descuentos para cubrir el faltante del dinero, que entregó a una cliente del Banco, en su turno de cajero.

Para la Sala no era necesario la realización de un proceso disciplinario para determinar la conducta del trabajador, además ni en el reglamento interno, como en el contrato aportado, está establecido que se deba seguir previo al despido, un proceso disciplinario.

Sobre la diferencia entre las sanciones disciplinarias y el despido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL 2286 de 2021** señaló:

.... Como quedó visto al historiar el proceso, el Tribunal consideró que a efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado, ya sea en una convención, pacto, acuerdo, laudo o reglamento, sin que al despido le resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias. Agregó que, para finalizar el nexo laboral, el empleador solo está obligado a informar la causal de despido que invoca, aducir los motivos y razones concretos que sustentan tal determinación y además ofrecer la oportunidad al trabajador de escucharlo y controvertir las imputaciones que se le hagan, lo cual en este asunto se cumplió.

Puestas así las cosas, encuentra la Sala que desde el punto de vista fáctico no existe discusión en torno a que en los aludidos medios de convicción solo se estableció un procedimiento tratándose de la imposición de sanciones disciplinarias mas no cuando la decisión adoptada por el empleador es la finalización de la relación de trabajo, de allí que el estudio de las pruebas denunciadas por el censor, en este puntual aspecto, que lo fueron el reglamento interno de trabajo (f.o 40 a 54) y la convención colectiva de trabajo (f.o 56 a 84, 152 a 215 y «581 a 563»), resultan irrelevante, en la medida que el recurrente reconoce y acepta que éstas muestran precisamente lo que coligió el fallador de segundo grado, se itera, que allí se consagró un procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y no para despidos.

Por tanto, la parte demandante no puede pretender que se le cuenten los términos para interponer la acción de levantamiento de fuero (permiso para despedir), cuando agotó el proceso disciplinario; sino a partir del 25 de septiembre de 2023 fecha en que ocurrió el hecho y tuvo conocimiento claro y concreto del mismo.

Según lo anterior, entre 25 de septiembre de 2023 y 19 de diciembre del mismo año que interpuso la demanda, trascurrieron más de los 2 meses que la norma contempla y en efecto como lo determinó el a quo, la acción prescribió.

Con fundamento en lo anterior, se **CONFIRMARÁ** la decisión venida en apelación, y por sustracción de materia queda la Sala relevada de estudiar si la conducta cometida por el trabajador constituyó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Costas

Radicado 05001-31-05-019-2023-00462-01
Radicado Interno: P06124
Asunto: Confirma decisión

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor del demandado. Las agencias se fijan en la suma de \$1.300.000

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, el día **16 de enero de 2023**, proferida en el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) que promoviera **EL BANCO DE BOGOTA S.A., contra DIEGO ALEXANDER BENITEZ HOLGUIN**, vinculada la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras–ACEFIN-, por las consideraciones que dan cuenta la parte motiva de esta decisión.


Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor del demandado. Las agencias se fijan en la suma de \$1.300.000

Se notifica lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

TEMA: PRESCRIPCIÓN- El termino para solicitar el levantamiento del fuero sindical se cuenta desde la fecha de la ocurrencia del hecho, que la empresa conoció la conducta, no era necesario la realización de un proceso disciplinario para determinar la conducta del trabajador, más si en el reglamento interno, como en el contrato aportado, no está establecido que se deba seguir previo al despido, un proceso disciplinario.

HECHOS: En ejercicio de la acción especial de fuero sindical (permiso para despedir) consagrada en los artículos 113 y siguientes del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social-CPT y SS-, la demandante Banco De Bogotá, solicita que se ordene el levantamiento del fuero sindical al demandado y se autorice dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. El Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 16 de febrero 2024, decidió declarar probada la excepción de prescripción para interponer la acción de levantamiento de fuero sindical y en consecuencia absolver al demandado de las pretensiones de la demanda. Indicó el juez que la empresa conocía los hechos desde su ocurrencia y para el caso desde el 25 de septiembre de 2023 comenzaron a correr los términos para interponer la acción de levantamiento de fuero. El problema jurídico a resolver de conformidad con el recurso de apelación será establecer si a la parte demandante le prescribió la acción para interponer la demanda de fuero sindical (permiso para despedir), en el evento de no prosperar la excepción, establecer si está probada la justa causa del despido y debe levantarse la garantía aforal de que goza el trabajador demandada.

TESIS: (...) El art. 118A, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 dispone que las acciones que emanan de los procesos especiales de fuero sindical prescriben para el empleador en 2 meses, contados 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. (...) Para resolver lo relacionado con la prescripción se hace necesario determinar a partir de qué momento se considera que corre el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, (...) En relación a la forma de cómo debe entenderse el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala del Tribunal comparte el criterio dictado por la Corte Constitucional en sentencia T-338 de 2019, en la que se indicó: “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. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro o de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción” (...) desde la fecha de la ocurrencia del hecho, el 25 de septiembre de 2023 la empresa conoció la conducta, pues incluso el trabajador lo aceptó y firmó la anterior carta donde autorizó unos descuentos para cubrir el faltante del dinero, que entregó a una cliente del Banco, en su turno de cajero. Para la Sala no era necesario la realización de un proceso disciplinario para determinar la conducta del trabajador, además ni en el reglamento interno, como en el contrato aportado, está establecido que se deba seguir previo al despido, un proceso disciplinario. Sobre la

diferencia entre las sanciones disciplinarias y el despido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2286 de 2021 señaló: Como quedó visto al historiar el proceso, el Tribunal consideró que a efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado, ya sea en una convención, pacto, acuerdo, laudo o reglamento, sin que al despido le resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias. Agregó que, para finalizar el nexo laboral, el empleador solo está obligado a informar la causal de despido que invoca, aducir los motivos y razones concretos que sustentan tal determinación y además ofrecer la oportunidad al trabajador de escucharlo y controvertir las imputaciones que se le hagan, lo cual en este asunto se cumplió. (...) Por tanto, la parte demandante no puede pretender que se le cuenten los términos para interponer la acción de levantamiento de fuero (permiso para despedir), cuando agotó el proceso disciplinario; sino a partir del 25 de septiembre de 2023 fecha en que ocurrió el hecho y tuvo conocimiento claro y concreto del mismo.

M.P: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 08/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA