



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.

DEMANDADO: LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES

RADICACIÓN: 11001 31 05 033 2021 00397 02

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 29 de agosto de 2023 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., mediante apoderado judicial, promovió acción especial de fuero sindical solicitando se declare que la señora LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES tiene fuero sindical, que incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62, literal a) numerales 5, 6 y 11 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1, 4 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo expuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 70 literales a, d, e, f, h, i, ; artículo 81 numerales 1, 2, 5, 15y 16; artículo 85, numeral 23; artículo 95, numerales 2, 5, 6 y 11; artículo 96 numerales 3, 7,27 y 36; así como una manipulación indebida de los formatos FT1604, y el Código General de Conducta MG 1044, numeral 3.4.1.

Por lo anterior, solicitó se levante el fuero sindical a la demandada y se autorice el despido con justa causa de la señora Velásquez, quien se encuentra aforada por la organización ASOFINANCOL.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que la señora Velásquez suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido el 01 de febrero de 2007 con la sociedad BANCO DE CRÉDITO HELM FINANCIAL SERVICES, que en mayo de 2014 la demandada suscribió otrosí al contrato de trabajo por medio del cual se sustituyó dicho contrato a la sociedad hoy demandante en los términos del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.

Añadió que el 06 de marzo de 2019 le fue informado a la demandante que la señora LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES se afilió a la organización sindical ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO “ASOFINANCOL”, posteriormente, el 21 de diciembre de 2020 se le notificó el nombramiento de la pasiva en la junta directiva de la Organización Sindical “ASOFINANCOL”.

Informó que la señora LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES desempeñó el cargo de “asesor de ventas”, que tramitó la póliza de la clienta ANA FILOMENA GUERRA DE BAUTISTA y abrió de manera irregular la póliza No. 43764 SEGURO HOGAR, solicitando posteriormente su cancelación, evidenciándose que la firma de la solicitud y la cancelación corresponden a imágenes tomadas del documento de la señora GUERRA. Misma situación se identificó que ocurrió con la póliza tramitada por la demandante para el cliente RAFAEL ANTONIO SÁNCHEZ PARÍS, con la póliza No. 228830 SEGURO HOGAR.

Adujo que de conformidad con el informe GPF-2020-072-05 de fecha 05 de mayo de 2021 se logró concluir que las irregularidades vistas en las pólizas señalas son atribuibles directamente a la demandada.

Finalmente, señaló que, el 13 de mayo de 2021, citó a la demandada a diligencia de descargos, quien indicó que no recibió la citación por lo que le fue enviada nuevamente el 31 de mayo de aquel año, la cual también se comunicó a las organizaciones sindicales ADEBAN y ASOFINANCOL. En la respuesta de la trabajadora de fecha 03 de junio de 2021, al cuestionario de preguntas, la demandada no logró justificar de manera adecuada las conductas que se le estaban endilgando, por lo anterior, mediante comunicado del día 10 de junio de 2021, después de haber evaluado todas las pruebas que obraban en el trámite del procedimiento disciplinario, la

sociedad demandante decidió terminar el contrato de trabajo de la demandada con justa causa a ella imputable.

El día 12 de septiembre de 2022, se celebró la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada, mediante apoderado judicial, presentó contestación a la demanda en virtud de la cual se opuso a las pretensiones indicando que no se dice el grado de la organización sindical de donde emana el fuero, que cargo supuestamente ocupa la demandada en la junta directiva y de igual forma, señala que las presuntas faltas que le endilgan a la aquí demandada no están tipificadas en los hechos que se relacionan en la demanda, no se dice que grado de la supuesta falta es la que se endilga, de igual forma no se dice en el Reglamento Interno de Trabajo de Trabajo, ni en ningún otro acuerdo que exista entre la demandada y el Banco. Propuso como excepción previa la de prescripción y no se propusieron excepciones de mérito.

Adicionalmente, se tiene que en dicha audiencia el apoderado de la demandante solicitó reformar la demanda y adicionó los hechos 51 y 60 y adicionó nuevas pruebas documentales y testimoniales. La apoderada de la pasiva dio respuesta a la reforma de la demanda.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 29 de agosto de 2023, declaró que la demandante goza de garantía de fuero sindical, ordenó el levantamiento del fuero y autorizó el despido de la señora LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES.

Como fundamento de su decisión, señaló que, en cuanto a la calidad de afiliada y beneficiaria de la protección foral de la accionada, se encuentra probado con material aportado que la señora LUZ STELLA VELASQUEZ es afiliada a dos organizaciones sindicales, la primera de ADEBAN el 18 de diciembre de 2018 y la última ASOFINANCOL siendo esta última organización la que otorgó esa vocación de aforada sindical siendo elegida conforme se advirtió el 21 de diciembre de 2020 haciendo parte de su junta directiva.

En cuanto a la aplicación de la convención colectiva y específicamente el proceso disciplinario a la demandada, concluyó que la accionada sí es beneficiaria de la convención colectiva pues de la convención colectiva vigente a los años 2019 y 2021, en su artículo 48 hace referencia a la vigencia de esas normas de orden convencional, esta fue suscrita entre el BANCO ITAÚ CORPBANCA, LA UNEB, LA ACEB Y LA ADEBANC, asociación

Sindical de la cual hace parte la trabajadora, el artículo 3° de la convención colectiva establece que todos los trabajadores del BANCO ITAÚ son beneficiarios de la convención colectiva; igualmente, en su artículo 49 dispone que el Banco continuará reconociendo a los trabajadores no procedentes del antiguo banco Santander todas las normas convencionales de 1991 que no han sido modificadas o derogadas por las convenciones colectivas posteriores. Adicionalmente, la cláusula tercera del otrosí al contrato suscrito entre las partes, en mayo de 2014, y la sustitución de empleador que se realizó entre CORPBANCA y HELM BANK se pactó expresamente que derivado de esa sustitución de empleadores el trabajador se encuentra cobijado por los beneficios de la convención colectiva del BANCO CORPBANCA, beneficios que sustituían en su integridad aquellos que se percibían en la convención del pacto colectivo que rige en HELM, también se mencionó allí que ese estatuto convencional era excluyente de cualquier otro régimen extra legal.

Por todo lo anterior, concluyó que la demandada sí es beneficiaria de la convención colectiva resultando indiferente para este caso si la organización sindical del banco son o no mayoritarias, pues resultaba claro que expresamente se determinó que sus beneficios se extendían a todos los trabajadores del banco salvo algunos cargos directivos, también a temas relativos a inhabilidades y eso mismo se refleja en que la demandada es beneficiaria de la convención colectiva no solo por ser afiliada a ADEBAN si no por el simple hecho de ser trabajadora del banco, es por eso que ese procedimiento disciplinario convencional sí resultaba aplicable a la demandada.

En cuanto a la existencia de la justa causa, precisó que se encontró configurada la misma puesto que al momento de entrar a determinar si en efecto las firmas de los clientes que se registraban en las pólizas de seguro, en los formatos establecidos por el empleador FT 1604 correspondían a los trazos que los clientes habían realizado de su propio puño y letra, se evidenció que de conformidad con el dictamen que se allegó al proceso el perito en su documento emite una conclusión y es una estructura idéntica y explica dicho dictamen que no es propio de un gestor gráfico la similitud casi la identidad entre cada uno de esos trazos, con fundamento en ese análisis entonces determinó que para el trazo de los clientes, las firmas son producto de una alteración en el método de la reproducción indirecta a través de medios tecnológicos de transición. Lo que da a entender este dictamen que no hay una generación espontánea y manual del cliente financiero para reposar allí la voluntad en el formulario que generaba la póliza de cada uno de estos clientes, además, de acuerdo con las declaraciones recibidas en el proceso, los testigos informaron el

procedimiento para la venta de pólizas, tanto testigos parte demandante como parte demandada, ellos fueron enfáticos en declarar que la firma de ambos documentos, es decir, la póliza y el formato FT 1604 debe realizarse de manera presencial con puño y letra de los clientes esto debe hacerse en presencia de un asesor comercial, que luego de ser firmados los dos documentos la operación era ingresar directamente a la plataforma “Speedy” con el asesor que realizaba la venta, solamente cargaba los documentos debidamente escaneados y luego de esto el área de operación realizaba una verificación únicamente en cuanto al correcto y completo diligenciamiento de los espacios de formulario sin que fuera necesario verificar la autenticidad de la firma pues en efecto se contaba con que el propio asesor realizaba esa verificación de autenticidad que la persona que estaba solicitando el producto era quien, en presencia del asesor o asesora, tomaba el producto.

Así las cosas, manifestó que una vez analizado el dictamen con los demás medios de prueba que se recaudaron, la conclusión que toma el perito resulta totalmente lógica y adecuada a las conclusiones que saltan a la vista al analizar los documentos que se allegaron al proceso donde reposan las dos firmas que fueron objeto de comparación por parte del perito y por parte del despacho, es decir, se debe concluir que las firmas que se utilizaron tanto para la póliza como para el formato FT 1604 resultaron las mismas, se utilizó una firma para la suscripción de ambos documentos, se evidencia que ambos trazos son totalmente iguales y pues no cumplen con las políticas en torno al protocolo que se establecía para la firma de estos documentos a puño y letra del cliente en presencia del asesor comercial lo que en efecto pretendía dar un elemento de voluntad y la apertura del producto financiero es por esto que se tiene que la conducta que desplegó la aquí demandada se enmarca en las causales que le invoca el empleador en la terminación del contrato justamente.

Respecto de la excepción de prescripción, señaló que para contabilizar el fenómeno prescriptivo deberá tomarse desde la fecha en que se agotó el procedimiento disciplinario, parámetro que surge de la aplicación del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo, cuyo objetivo es analizar si las justificaciones dadas por la trabajadora eran satisfactorias o suficientes para desistir de la intención de dar por terminado el contrato de trabajo, en este caso es claro que la decisión de agotar dicho procedimiento fue el 10 de junio de 2021 esto fue la fecha en la que se terminó el contrato de trabajo y como la demanda se presentó el 06 de agosto de 2021 conforme al acta de reparto que reposa en el archivo 01 del expediente digital, pues no transcurrieron dos meses desde la fecha en que se agotó el procedimiento disciplinario y la fecha de radicación de la demanda.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte **DEMANDADA** presentó recurso de apelación con sustento en: i) respecto de la decisión de no declarar probada la excepción de prescripción, aduce que faltó un análisis correspondiente a la decisión que ya tomo la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en un caso parecido a este el cual tiene los mismos hechos y pretensiones, el cual fue analizado por el Magistrado Ponente Iván Mauricio Gómez con sentencia STL 899 del 2023, en la cual se estableció no solo si es pertinente que se aplique o no la convención colectiva, sino también su aplicación y los límites de la aplicación de la convención colectiva, análisis que no se hizo dentro de esta sentencia porque el juzgado no hace un estudio de aquel fallo de tutela si no que hace un estudio subjetivo respecto a los lineamientos atendiendo a que ella sería beneficiaria de la convención colectiva; ii) respecto de la justa causa y de la carga procesal, precisó que no quedó probada la justa causa de despido por cuanto con el dictamen pericial se probó que las firmas fueron pegadas pero en el asunto no se tipifica violación alguna de la parte demandada del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, este precepto legal está conformado por varios numerales sin que la demandada enuncie cuales numerales están o resultan relacionado son los supuestos de hecho que se le imputan a la demandada, además, no se evaluaron los testigos que fueron jefes y compañeros directos de la aquí demandada, no se vio probada la justa causa como dice el despacho y como afirma el despacho que atendiendo que la única prueba adherida que se tiene es la del perito y que el perito simplemente lo que hace es evaluar a través de un sistema como son los documentos escaneados, que no se verifica una firma autentica, que no se verifica realmente cuando y como se dieron estas quejas que se dieron después de que realmente hicieron el estudio.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si existe la justa causa con la que la sociedad demandante pretende el levantamiento del fuero sindical del encartado y determinar si operó el fenómeno de la prescripción.

CONSIDERACIONES

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de

trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso no existe controversia respecto de la existencia de las Organizaciones Sindicales ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO “ASOFINANCOL” y ASOCIACIÓN DEMOCRÁTICA DE EMPLEADOR DEL SECTOR BANCARIO Y FINANCIERO “ADEBAN”, pues así se desprende de la documental allegada en la carpeta 03. Tampoco está en discusión la condición de aforado de la demandante por ser miembro de la junta directiva de ASOFINANCOL (archivo 11, carpeta 03) pues si bien al momento de rendir su interrogatorio ella no tenía claras las funciones del sindicato, no sabía qué posición ocupaba en la junta directiva y manifestó que nunca había asistido a reunión o asamblea alguna del sindicato y no sabe cómo fue elegida miembro de la junta, lo cierto es que la calidad de aforada de la demandante no fue tema de controversia y se comprobó que hacía parte de la junta directiva de ASOFINANCOL para el momento de los hechos.

Adicionalmente, tampoco se encuentra en discusión que es beneficiaria de la única convención colectiva de la empresa demandante, pues tal como lo precisó el juez de instancia, dentro del expediente se encuentra acreditado que el 01 de febrero de 2007 la señora Velásquez suscribió contrato de trabajo con HELM BANK (carpeta 3, archivo 01), que hubo sustitución de empleador por fusión legal entre HELM BANK S.A. y BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A. (hoy ITAÚ) este último sustituyó patronalmente al primero (carpeta 3, archivo 2), que la convención colectiva vigente para el momento de los hechos 2019 – 2021 dispuso en su artículo 3 (carpeta 3, archivo 15):

3. CAMPO DE APLICACIÓN

Aplicabilidad: *Los beneficios resultantes de la presente convención se extienden a todos los trabajadores del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., al tenor de las disposiciones legales y a todos aquellos trabajadores que se vinculen en el futuro, con excepción de quienes ocupan los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidente, Asistentes de la presidencia, Secretario General, Gerentes, Subgerentes, Secretarios, Asistentes de Gerencia, Contralor, Auditores, Auditor de Sistemas, Jefes de Departamento, Asistentes de la Dirección General, Directores, Asesores Tributarios, Asesores Jurídicos, Médicos, Abogados, Avaluadores, Analistas, hasta diez estudiantes en periodo de práctica industrial (diferentes del SENA), funcionarios en periodo de*

entrenamiento y Supernumerarios en Propiedad de todos estos funcionarios, Promotores de Negocios, Programadores de Sistemas y Analistas.

(...)

Más adelante, la misma convención dispone:

48. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, empezará a regir a partir del 1 de septiembre de 2.019 y tendrá una vigencia hasta el 31 de agosto del año 2.021.

49. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES

El Banco manifiesta que continuará reconociendo para los empleados vinculados con contrato laboral con el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A (antes Banco Comercial Antioqueño S.A.), no procedentes del antiguo Banco Santander, todas las normas de la compilación convencional realizada y firmada el diez (10) de septiembre de 1991, y que no fueron modificadas o derogadas por las Convenciones Colectivas de Trabajo de 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 ni por la presente Convención.

(...)

Entonces, por el solo hecho que la señora LUZ STELLA VELÁSQUEZ TORRES sea trabajadora del BANCO ITAÚ se colige que es beneficiaria de la convención y, en consecuencia, le es aplicable el artículo 21 de la Convención de 1991, el cual no sufrió modificaciones, dicho artículo dispone:

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

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

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

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

Por ello, previo a la terminación del contrato de trabajo, el Banco tenía la potestad de adelantar el procedimiento convencional dispuesto en el artículo 21 de la Convención de 1991, disposición que fue acogida por la entidad demandante.

Realizadas las anteriores precisiones, procede la Sala a verificar, en primer lugar, si se configuró o no la excepción de prescripción, la cual de conformidad con el Juez de instancia no se configuró pues el procedimiento convencional se agotó el 10 de junio de 2021, esto es, con la carta de terminación del contrato de trabajo, y la demanda se presentó el 06 de agosto de 2021, por lo que no transcurrieron dos meses entre el agotamiento del procedimiento y la radicación de la demanda. Por su parte, la apoderada de la convocada a juicio adujo que no se estudió lo indicado en la sentencia STL 899 del 2023 y aduce que la acción está prescrita.

Así las cosas, al verificar la mencionada sentencia, esto es, la STL 899 del 2023, se evidencia que la Corte Suprema de Justicia por medio de una acción de tutela, estudió la aplicación del término de prescripción previsto en el artículo 118 A cuando se da la aplicación de la misma convención que es aplicable al caso de autos y, en consecuencia, dicha Corporación al verificar la decisión del Tribunal accionado precisó:

“Así, se refirió a los estipulado en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ STL8970-2019 e indicó que si bien la justicia ordinaria laboral es la competente para determinar si la causa endilgada como justa para dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal acción debía formularse en el término establecido en la norma en cita.

Así, el ad quem insistió en que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, el término inicial para acudir a la acción especial de levantamiento de fuero sindical no podía ser la terminación del proceso disciplinario de que trata el artículo 18 de la

Convención Colectiva de Trabajo, como lo determinó la a quo, pues ni las partes, ni la norma convencional o reglamentaria establecieron que para el finiquito laboral se debían ceñir al procedimiento de las sanciones disciplinarias, y por tanto, la conclusión a la que se arribó en la primera instancia era equivocada, toda vez que se «contabilizó los términos con base en un procedimiento (artículo 18 de la CCT) que no resulta aplicable cuando el empleador va optar por la terminación del contrato, pues en ese evento, debía dar aplicación a lo que dispone el artículo 21 de la CCT».

(...)

De otra parte, afirmó que el término para acudir a la acción de levantamiento de fuero sindical no puede empezar a contabilizarse a partir del momento en que la entidad bancaria comunicó a la actora la carta de terminación del contrato -8 de junio de 2021-, pues aquello constituye la decisión discrecional del empleador, pero en modo alguno la finalización del procedimiento establecido en el artículo 21 de la norma convencional, toda vez que allí textualmente se refiere que «Evacuado el procedimiento anterior el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desestimar de su intención de hacerlo, al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes», es decir, hacía referencia a que el procedimiento se evacua o se cumple una vez se rindan los descargos, sobre todo si se tiene en cuenta la parte final de dicho articulado, del que según el Tribunal convocado se «extrae que no en todos los casos debe agotarse el procedimiento relativo a descargos, pues ello dependerá de la gravedad de la causa o motivo». En respaldo de su tesis, acudió a lo señalado en la sentencia CSJ STL1098-2022.

Así, concluyó que el empleador tuvo certeza del hecho que motivó el despido con los descargos que rindió la demandada el 11 de mayo de 2021, data en la cual se agotó el procedimiento de que trata el artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo; no obstante, acudió a la jurisdicción el 6 de agosto de 2021, esto es, superando los dos meses de que trata el artículo 118A de la norma procesal laboral, motivo por el cual, revocó la decisión recurrida, declaró probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, negó las suplicas de la demanda, esto es, no autorizar el levantamiento del fuero sindical y no permitir la terminación del contrato de trabajo.

Así, al analizar el contenido de la decisión cuestionada, la Sala considera que el Tribunal no incurrió en los errores que el accionante

le endilga en la acción de tutela, dado que fundamentó su decisión en argumentos razonables, que no pueden considerarse lesivos de garantías superiores, al margen de si se comparten o no.”

De conformidad con lo expuesto, se advierte que el término para contabilizar los dos meses es una vez se agote el procedimiento convencional del artículo 21, el cual de conformidad con la jurisprudencia citada, se agota con la diligencia de descargos, por lo que teniendo en cuenta que la diligencia de descargos se agotó el 03 de junio de 2021, fecha en la que la demandada allegó su escrito de descargos, tenía la activa para radicar la demanda hasta el 03 de agosto de 2021, sin embargo, el escrito de demanda fue presentado el 06 de agosto de 2021, es decir, se superó el término de 2 meses previsto en el artículo 118 A del Código de Procedimiento del Trabajo.

Si bien es cierto esta Sala comparte el pronunciamiento del juez de instancia respecto que sí hay justa causa de despido, aunado a que la tesis para contabilizar el término de prescripción a partir de la carta de terminación del contrato se había aplicado en anteriores procesos estudiados por esta Sala de decisión, en la medida en que al verificar los documentos previos a la emisión de la carta de terminación del contrato no se evidencia la voluntad de la entidad bancaria de dar por terminado el contrato, ya que el informe sobre la verificación de las irregularidades lo que recomienda es que el área competente determine si iniciara o no adelantar acciones disciplinarias – administrativas, (archivo 03, pdf 12) las que se adelantan teniendo en cuenta el artículo 18 de la Convención Colectiva y no el 21 del mismo compendio convencional, es de anotar que se aplicará la jurisprudencia en cita, y, en consecuencia, hay lugar a revocar la decisión de primera instancia y declarar probada la excepción de prescripción.

Costas, en esta instancia no se impondrán por no encontrarse acreditadas conforme al numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

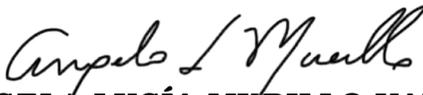
RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 29 de agosto de 2023 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, negar la solicitud de levantamiento de fuero sindical.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado