

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

AUTO INTERLOCUTORIO LABORAL.

Diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta No. 099 de fecha 17 de mayo de 2023

RAD: 20-001-31-05-004-2022-00296-01 ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL - permiso para despedir – CUERPO DE BOMBEROS DE VALLEDUPAR contra MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante contra la providencia proferida el 18 de abril de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

ANTECEDENTES.

1.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

1.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. El CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE VALLEDUPAR. por intermedio de apoderada judicial instauró demanda laboral especial de fuero sindical en contra de la señora MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA, con el objeto de obtener

permiso para despedir, ejerciendo ésta el cargo de “*jefe de prensa y comunicaciones del cuerpo de bomberos voluntarios de Valledupar*” desde el 01 de julio de 2019.

2.1.1.2. Como supuesto fáctico principal de la parte actora se aduce que el 04 de septiembre de 2019, se le requirió a la trabajadora los soportes que la acreditaran su formación como profesional en comunicación social y periodismo de la Universidad Autónoma del Caribe, solicitud que se realizó en otras dos ocasiones sin recibir respuesta; señala que se ofició a la Institución Universitaria con el objetivo que certificara la formación de la trabajadora, de la que se recibió respuesta el 08 de septiembre de 2022 en donde manifestó que la accionada cursó el plan de estudio del programa de comunicación social – periodismo, sin embargo no se registra como graduada.

2.1.1.3. Por lo anterior, manifiesta la demandante que la señora MESTRE HERRERA incurrió en la causal contemplada en el artículo 61, numeral 1 del CST,

1.1.2. PRETENSIONES.

2.1.2.1. Solicita se declare la existencia del fuero sindical.

2.1.2.2. Declarar la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, se ordene el levantamiento del fuero sindical y, se autorice el despido.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

1.2.1. MARÍA DEL CARMEN MESTRE HERRERA.

Señala que es cierta la existencia de la relación laboral desde el 06 de agosto de 2014 a término fijo y el 27 de junio de 2016 a término indefinido, agrega que es cierto que se modificó el contrato de trabajo, sin embargo, la trabajadora no se comprometió a aportar lo soportes de formación académica, así mismo, tampoco se informó que era graduada del programa de Comunicación social – periodismo.

Respecto a los requerimientos, aduce que siempre explicó a su jefe inmediato que no era necesario anexar título para ejercer como periodista en Colombia, que es cierto lo manifestado por la Universidad Autónoma del Caribe, debido a que, si cursó y aprobó el programa de Comunicación Social y periodismo, pero le faltaron requisitos para la graduación.

Que no es aplicable la falta endilgada, por la inexistencia del hecho que se aducen.

Propuso la excepción previa de prescripción con relación a la acción de levantamiento de fuero sindical, fundamentando, en resumen, lo siguiente:

Relata que el 08 de septiembre de 2022, se le notificó a la trabajadora la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, en razón a las respuestas recibidas por parte de la Universidad Autónoma del Caribe, no obstante, la demanda se presentó por fuera del término establecido en el artículo 118A de CPTSS; afirma que la demanda se presentó el 16 de diciembre de 2022 y el proceso disciplinario finalizó el 08 de septiembre de 2022, habiéndose transcurrido Tres (3) meses y Ocho (8) días.

2.5. AUTO RECURRIDO.

En diligencia celebrada el día 18 de abril de 2023, se resolvió la excepción previa de prescripción propuesta por la parte pasiva de la Litis, prosperando la misma, decisión que se fundó en los siguientes argumentos:

El juez de instancia recordó que en el artículo 118A del CPTSS, establece la prescripción para las acciones que emanan del fuero sindical en dos (2) meses, desde la fecha que tuvo conocimiento del hecho que se invoca o desde que se agote el procedimiento convencional o disciplinario.

Entonces, conforme a la demanda, contestación y pruebas allegada, se encontraba claro que la demandante tuvo pleno conocimiento de hecho y, se agotó el procedimiento disciplinario el 08 de septiembre de 2022.

Conforme a lo anterior, desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como junta causa y desde que se agotó el proceso disciplinario a la fecha de la presentación de la demanda, transcurrieron 3 meses y 8 días, por lo que para el *a-quo* operó el fenómeno jurídico de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical.

No obstante, lo anterior, tuvo a lo bien señala, que si bien la partes activa aduce que se presentaron acciones dilatorias por parte de la demandada que impidieron la presentación de la demanda, estas no fueron de recibo para el Juzgador, toda vez que no se avizora nada que impidiera adelantar la acción, aun cuando se alega la incapacidad de la trabajadora, esta no es razonable en virtud a que era por el término de un mes, además, la demandada quedo esperando una incapacidad que no fue presentada.

3. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado del extremo activo sustentó su recurso, en resumen, de la siguiente manera:

En cuanto a la fecha de inicio del término prescriptivo, esbozó que no hay certeza respecto a la fecha en la que finalizó el proceso disciplinario, si bien en la demanda se señaló la fecha 08 de septiembre de 2022, a esa fecha la demandada se encontraba en condición de incapacidad médica, lo que hacía que el proceso disciplinario no pueda terminarse toda vez que no se podía notificar la decisión.

Aunado a lo anterior, aseveró que la excepción de prescripción se debió resolver como excepción de fondo y no previa, en virtud de que los hechos en los que sustenta la excepción, como lo es el proceso disciplinario es un asunto que iba a ser objeto debate probatorio; que la partes no estuvieron de acuerdo al día en concreto en cual se dio por terminado el proceso disciplinario.

También señaló que el proceso disciplinario se dio por unos hechos que son de tracto sucesivo, no son hechos que se desarrolle en un solo momento, por lo que es una causal que en caso de estar configurada se sigue incurriendo en ella.

4. CONSIDERACIONES.

Encontrándose reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, esta corporación es competente para conocer de la misma, que se restringe al marco trazado por la censura de que trata el canon 66A del Código de Procedimiento Laboral (principio de consonancia).

4.1. COMPETENCIA.

Atendiendo lo preceptuado por el Art. 15, literal b, numeral 1° del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, este Tribunal es competente para abordar el asunto de la referencia.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Se tendrá como problema jurídico a desatar:

¿Debe resolverse la prescripción como excepción de mérito?

4.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

Del Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 118A, Artículos 405, 406 y 410.

Del Código de Procedimiento Laboral y Seguridad Social: Artículo 32.

4.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

4.4.1. CORTE CONSTITUCIONAL.

4.4.1.1. De las excepciones previas. C-820 de 2011. Referencia expediente D-8511del dos (2) de noviembre de 2011. MP. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.

“De modo que, en principio, se encuentra amparada por la mencionada potestad de configuración la decisión del legislador de darles un tratamiento mixto a ciertas defensas del demandado en el proceso laboral, como son las excepciones de cosa juzgada y prescripción, cuando no hubiese discusión acerca de la fecha de exigibilidad de la pretensión, su interrupción o suspensión. Por virtud de tal preceptiva podrán ser propuestas como previas en la primera audiencia del proceso laboral, y decididas en ese mismo acto, mediando actividad probatoria si hubiere lugar a ello, o como de mérito para ser resueltas en la sentencia.”

“No sobra recordar que las excepciones de prescripción y cosa juzgada tienen naturaleza objetiva. Su acreditación se produce mediante la contabilización del transcurso del tiempo, en el caso de la prescripción, al margen de la intención, el ánimo o la razón por la cual el acreedor permaneció inactivo. Además, su declaratoria anticipada, en la primera audiencia, sólo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, o de su interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia (...).”

4.5. CASO CONCRETO.

Como se recuerda, el apelante se duele de que en primera instancia se tuviese como prospera la excepción de prescripción, con fundamento en que no existía certeza sobre la fecha en la que finalizó el proceso disciplinario, que se presume finalizó el 08 de septiembre de 2022, en virtud de que la demandada se encontraba incapacitada para dicha fecha, por lo que no se pudo notificar la decisión o la oportunidad para que la trabajadora presentase recursos, así mismo, señala que el estado de incapacidad se acreditó hasta el 03 de noviembre de 2022 y, asegura que desde ese momento debe correr el termino prescriptivo.

En aras de resolver el problema jurídico planteado, es menester indicar, que, el art. 32 del CPTSS modificado por el artículo 1° de la ley 1149 de 2007 y, declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-820 de 2011, establece lo siguiente:

“El juez decidirá las excepciones previas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. También podrá proponerse

como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo”.

Ahora, el art. 118A del CPTSS, establece lo siguiente:

“ART. 118A.—Adicionado. L. 712/2001, art. 49. Prescripción. 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.”

Conforme al texto mismo de la norma legal antes referida, la ley efectivamente permite que la parte pasiva proponga la excepción de prescripción, quedando supeditado a la forma como la haya propuesto el demandado, es decir, el Juez no está en libertad de decidir en qué momento procesal la resuelve porque esta es una potestad del excepcionante; además, para que la excepción de prescripción sea resuelta como previa debe reunir los siguientes atributos: **I)** La excepción de prescripción tiene naturaleza objetiva, lo que conlleva a que su acreditación se produzca por la contabilización del transcurso del tiempo, al margen de la razón de inactividad de la parte accionante; **II)** Solo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá en la sentencia; **III)** El juzgador debe valorar si la excepción formulada como previa, se encuentra clara y solventemente acreditada, de manera de la continuación del proceso resulte en contradicción de una pronta y cumplida justicia.

En el caso que nos ocupa, la parte recurrente, en su relato de los hechos señala en el hecho 33 *“El día 08 de septiembre de 2022, una vez la Universidad había aclarado que la trabajadora no es profesional en comunicación social y periodismo, valorada todas las pruebas y la actuación de la trabajadora, se le informó a través de correo electrónico a la trabajadora la decisión de terminar el contrato laboral con justa causa”*; si bien de lo anterior se desprende que la actora tuvo certeza del hecho que invoca como justa causa para terminar el contrato de trabajo el día 08 de septiembre de 2022 y, se tomó la decisión

de dar por terminado el contrato de trabajo, esta fecha no fue aceptada por la empleadora como finalización del proceso disciplinario.

La demandante, narra como fundamento de la demanda en el acápite denominado como *“DEL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA DE FUERO SINDICAL”*, en lo que interesa para resolver el recurso, que, si bien se le comunicó a la trabajadora la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo el día 08 de septiembre de 2022, la trabajadora informó el 10 de septiembre que se encontraba incapacitada por 30 días a partir del 08 de septiembre y, que hasta el día 03 de noviembre de 2022 se acreditó la incapacidad de la accionada, lo que para el CUERPO DE BOMBEROS impide determinar la fecha exacta de la terminación del contrato; además, relata que la trabajadora contaba con la posibilidad de recurrir la decisión.

En ese orden de ideas se tiene que, en el caso de marras, existe toda suerte de discusión sobre la data que se debe tomar en cuenta para contar la prescripción y situaciones fácticas que tienen relación con la prescripción; Así, es evidente que, no se cumple con el requisito para decidir la excepción de prescripción como previa, en específico por el atributo de *“no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de suspensión”*

Conforme a lo anterior, en el proceso de estudio la excepción fue propuesta como previa y de fondo, motivo por el que el *a quo* debía pronunciarse sobre dicha excepción previa, sin embargo, al no existir certeza entre las partes en cuanto a la fecha de terminación de proceso disciplinario, esta perdía toda vocación de prosperidad como previa, quedando su estudio y decisión sujeta a la propuesta como de mérito.

En razón de lo anterior, se revoca el auto que decidió la excepción de prescripción como previa y, en su lugar, disponer que esta sea resuelta de fondo, no se condena en costas a la parte demandada, en razón a que no fue vencida en la instancia, toda vez, que en esta instancia no se ha decidido sobre la prescripción de la acción, sino que, a la forma procesal en la que debió resolverse.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE.

PRIMERO: REVOCAR el auto del 18 de abril de 2023, para en su lugar, **DISPONER** que la excepción previa de prescripción, sea resuelta como excepción de mérito en la sentencia.

SEGUNDO: Sin condena en ninguna de las instancias.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado