

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN Medellín, once (11) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Apelación auto
Exp. 001-2022-00450-01

Cumplido el traslado de que trata el artículo 13 del Decreto 2213 de 2022, procede la Sala Quinta de Decisión Laboral, a resolver el recurso de apelación interpuesto por SCOTIABANK COLPATRIA S.A. a través de su mandatario judicial, frente al auto que decidió declarar probada la excepción previa de “*prescripción*” dentro del proceso especial de fuero sindical que se adelanta contra el señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTÍZ y la NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo vinculada a la acción judicial la UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS - UNASEB-.

ANTECEDENTES:

La activa radicó el escrito inicial con el propósito de lograr el levantamiento del fuero sindical y obtener de la autoridad judicial permiso para despedir a Edwar Gener Zuluaga Ortiz por incurrir en una justa y legal causa, bajo el contexto de no tener conocimiento sobre la existencia de la Subdirectiva Medellín de la organización sindical UNASEB para cuando se decidió dar fin a su vinculación.

Una vez notificada en debida forma la pasiva, se arribó oposición a las pretensiones, con formulación de parte del trabajador de la excepción previa de prescripción (Pág.7 Carpeta 02 Archivo 14), argumentando que el Banco tuvo conocimiento de los hechos de los que se vale para aducir la existencia de una justa causa de despido desde el 26 de abril de 2022, lo que quiere decir que al presentar la demanda habían transcurrido más de los dos meses que

contempla el artículo 118 del CPTSS, aduciendo que no era necesario adelantar un proceso disciplinario por estar excluido para los despidos, aunado a que desde el 08 de agosto de 2022 fue informado de la acción de reintegro impulsada por el hoy demandado, por lo que partiendo de tal momento, tampoco es posible hablar de una acción interpuesta en oportunidad.

Dentro de la audiencia prevista en el artículo 114 del CPTSS celebrada el 17 de marzo de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción previa formulada por la pasiva de “*prescripción*”, por considerar que la conducta determinante para dar paso a la terminación del contrato de trabajo del empleado se presentó el 06 de mayo de 2022, por lo que no existiendo un procedimiento disciplinario establecido en el RIT de la compañía, ni en la convención colectiva, pues no fue aportada, el término de dos meses se contabilizó desde esa data, el que venció el 06 de julio de 2022 sin que a esa fecha se hubiera promovido este proceso especial, aclarando que lo que evidencia la prueba aportada es que la condición de aforado del actor era conocida por la parte empleadora desde abril de 2022, encontrando incomprensible la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo y postergar este trámite (Min 1:34:40 Archivo 17).

El mandatario judicial de la sociedad demandante interpuso recurso de reposición y en subsidio el de apelación, con la aspiración que se revoque esa determinación, en tanto cuestiona que se reproche el haber adelantado un procedimiento disciplinario buscando la defensa y debido proceso del trabajador y que se torne en un perjuicio para la sociedad siendo que ese procedimiento estaba contemplado en la convención colectiva que le era aplicable al demandado por lo que no era optativo ni fue elevado por capricho de la sociedad. Clarifica que la sociedad en efecto contaba con la notificación de su condición de aforado y es por esa razón que así se reconoce dentro de la investigación convencional adelantada, pero verificando la información, la empresa corrobora no contar con la notificación de la constitución de la subdirectiva que le otorga el fuero al señor Zuluaga, recibiendo en dos oportunidades una comunicación de parte del Ministerio del Trabajo donde ratifica la ausencia de registros en ese sentido, lo que dio paso a entender que si no había subdirectiva, tampoco garantía foral en cabeza del trabajador, y

solo para septiembre de 2022 ese Ministerio desdice las comunicaciones anterior para dar a conocer el certificado de la creación de la subdirectiva, siendo este momento desde el cual debe contabilizarse el término prescriptivo, agregando que no se cumplen los presupuestos del artículo 32 del CPTSS toda vez que hay discusión sobre la exigibilidad de la pretensión que impide la prosperidad de la excepción.

La directora del proceso reafirmó su postura inicial y en ese orden concedió el recurso vertical en el efecto suspensivo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES:

Acorde a los argumentos de la alzada y en virtud del principio de consonancia, corresponde a esta Corporación determinar si en el asunto operó o no la excepción previa de prescripción formulada por la pasiva, que dé lugar a la terminación del proceso definida por la *A quo*, o a seguir adelante con el trámite correspondiente.

Pues bien, para efectos de resolver la controversia es oportuno acudir a la disposición que consagra la consecuencia aplicada, esto es, el artículo 118A del CPTSS que en su tenor literal reza: *“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”*.

En el marco de ese precepto, el artículo 32 del CPTSS reza en lo pertinente que: *“...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...”*.

A la luz de ese contexto, se tiene que para establecer si se irrumpió o no ese lapso legal como lo concluyó la falladora de instancia, debe acudirse a la data en que la parte empleadora se enteró de la conducta o comportamiento que se enrostra en el colaborador para justificar su despido con justa causa, pudiendo definirse ella acorde a las motivaciones expuestas en la diligencia de descargos que se celebró el 21 de junio de 2022 (Archivo 28 subcarpeta11, carpeta 01) y la carta condicionada de terminación del 08 de julio de 2022 (Archivo 30 subcarpeta11, carpeta 01) , en el 18 de mayo de 2022 cuando se remitió de parte del Gerente de la Oficina Medellín - Mayorca - William Yesid Cáceres Serna- el mail con las irregularidades encontradas en el proceder de Edwar Genes con relación al movimiento de activación y desactivación de una cuenta bancaria cuya titular es su hija Maria Camila Zuluaga (Archivo 38 subcarpeta11, carpeta 01), la que previamente había radicado un PQR con fecha del 05 de mayo de 2022 para obtener información de sus extractos (Archivo 17 subcarpeta11, carpeta 01), a partir de cuando nació la exigibilidad de la pretensión que convoca a este trámite.

No obstante lo previo, la activa da cuenta de una situación que no eleva en tan fácil determinación el momento de exigibilidad que pide la norma previamente transcrita para resolver en este punto procesal la excepción que tiene el carácter de mixta, considerándose que lo cuestionado amerita un análisis más profundo y detallado con base al análisis de todas las probanzas allegadas respecto de las condiciones que rodearon el comportamiento endilgado al trabajador, el procedimiento disciplinario adelantado y la final determinación de impulsar este proceso especial, sin olvidar lo que se pregona en el sentido de haber entrado la demandante en un camino de dudas respecto de la condición de aforado del actor a partir de la existencia de la subdirectiva que le otorgaba ese beneficio, y que solo desde la ratificación de esa posición por parte del Ministerio del Trabajo (Archivo 11 subcarpeta11, carpeta 01) previa información errada recibida en dos oportunidades, pudo corroborar la legitimidad para dar impulso a este proceso, negativa que por demás se encuentra sustentada documentalmente (Archivos 5 a 9 subcarpeta11, carpeta 01).

Y es que el legislador dio cabida a este medio exceptivo con la clarísima particularidad de estar por fuera de discusión la fecha de exigibilidad, lo que no ocurre en el asunto presente, pues si bien pudiera simplemente emitirse la decisión a partir de la fecha en que ocurrió la conducta endilgada, y la manifestación expresa contenida en la misiva de terminación donde se aducen los efectos de la terminación una vez se cuente con autorización judicial dado el fuero reconocido, ello no aviene con el propósito de la justicia, siendo visto que no se trata únicamente de acudir a momentos o fechas, sino que definir su prosperidad implica todo un estudio juicioso de lo acontecido frente al proceso disciplinario donde cabe el examen si la exigibilidad en efecto se presentó en el momento en que se conoció el actuar del trabajador, o se prorrogó por cuenta de la investigación que se decidió efectuar, a más de estar puesto en litigio otro asunto que en igual sentido merece la ilustración debida para definir el momento desde el cual principian los términos del fenómeno extintivo en esta oportunidad, pues si se quiere decidir en derecho teniendo en cuenta la relevancia de lo pretendido, debe contarse con la suficiente claridad de lo acontecido para poder entrar a dar finalización o continuidad a esta acción judicial de cuenta de ese modo de extinción de obligaciones, lo que solo se logra concurriendo a cada medio demostrativo arribado, cuya exploración completa y razonada es viable al momento de proferirse la sentencia y no en la etapa de decisión de excepciones previas donde el examen se hace más limitado y se parte de hechos ciertos cuando realmente están sujetos a discusión por contraposición impuesta desde el escrito de demanda y su respuesta.

En ese orden, esta Sala de decisión considera que no puede valerse la judicatura de la literalidad de la norma para de ahí adoptar la decisión, obviando las específicas circunstancias alegadas en este proceso, lo que conlleva a que la prescripción formulada deba ser objeto de estudio en la decisión de fondo y no dentro de la etapa en la que la *A quo* impartió su prosperidad, lo que conlleva a que el auto recurrido sea revocado para en su lugar dar continuidad al trámite con análisis de su procedencia en la sentencia que ponga fin a la discusión.


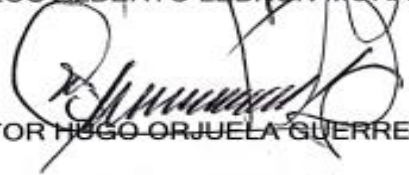

Por la resolución favorable del recurso, en esta oportunidad no se causaron costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, **REVOCA** el auto de fecha y procedencia, conocidas. En su lugar, **IMPONE** el análisis de la excepción de prescripción al momento de ser proferida la sentencia de instancia. Sin costas.

La presente decisión queda notificada en los ESTADOS ELECTRÓNICOS de que trata el artículo 9 de la Ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por ESTADOS N° 059 fijados el 12 de abril de 2023, en la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario.