

**TEMA: DEL TÉRMINO PARA INSTAURAR LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL** - 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. / **REINSTALACIÓN** - El empleador no puede desmejorar el trabajador aforado sin previa autorización judicial. / **DERECHO FUNDAMENTAL DE ASOCIACIÓN SINDICAL** - Se materializa con el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones. /

**HECHOS:** La sociedad demandante pretende se declare que la demandada incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, por lo que se debe levantar el fuero sindical y conceder el permiso para despedirla con justa causa. A su vez, la pasiva solicita la reinstalación por desmejorarse sus condiciones laborales. La Juez encontró probada la excepción de prescripción en el proceso con el que la sociedad pretende se levante el fuero sindical de la demandada. Corresponde a sala determinar si en este caso está probada la excepción de prescripción para solicitar el levantamiento del fuero sindical, además se estudiará si resulta procedente condenar a título de indemnización el pago del reajuste de salarios y prestaciones.

**TESIS:** “La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”. (...) Se advierte entonces que la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada y que para el caso de empleadores del sector privado el término de dos meses para instaurar la demanda se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional correspondiente. (...) Ya se ha indicado que la norma general para contar el término de dos (2) meses consagrado en el artículo 49 de la Ley 712 es que sea a partir de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho. En la norma se consagra una segunda opción para los casos en que se consagra un procedimiento convencional para despidos señalando que el término comienza a contar a partir de su finalización, pero se advierte por la Sala que si bien en la Convención Colectiva de la empresa se consagra un procedimiento este solo se contrae a consagrar el derecho del trabajador de ser oído presentado descargos: Pero en la norma no se estipula término alguno para la citación a descargos y tampoco entre su realización y aquel en que termina el procedimiento; lo que implicaría que el término para iniciar el plazo de dos meses consagrado en la norma procesal quedaría a la voluntad del empleador. (...) Para la interpretación del artículo 49 de la Ley 712 debe partirse de tres premisas: En primer lugar, dada su naturaleza procesal se trata de una norma de orden público y obligatorio cumplimiento. En segundo término, es claro que a partir de la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el artículo 39 de la Carta Política, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales de regulación y ejercicio imponen que la interpretación de las normas que regulan la materia se efectúe de manera estricta sin que resulte válida aquella que impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados. En tercer lugar, es claro que para el caso del levantamiento del fuero lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr la autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador ajustada a la ley precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. (...) Si la norma convencional no consagra término alguno como en el caso que hoy ocupa la atención de la Sala, se impone entonces la aplicación de la norma general: El

término se cuenta a partir del conocimiento del hecho. (...) De la norma contenida en nuestra Carta Política, así como de las incorporadas en los convenios internacionales, se deduce claramente que la comunidad internacional busca y ha buscado proteger de forma especial el derecho de asociación sindical, de modo que los trabajadores puedan crear libremente sus organizaciones, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y ejercer cabalmente el derecho de asociación sindical con base en el principio de Libertad Sindical, de manera que las autoridades públicas y los empleadores, deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (...) Una de las materializaciones de la protección a la libertad sindical se halla en el artículo 405 del C.S.T que establece 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. (...) Comporta pues el fuero, además de una medida individual de estabilidad en el empleo, una misión colectiva de blindar a la organización sindical de ataques a sus integrantes para que no se debilite su estructura y estos puedan ejercer la defensa de los derechos laborales de los integrantes de la agremiación.

MP. ANA MARIA ZAPATA PEREZ

FECHA: 30/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)**

<b>REFERENCIA:</b>	<b>PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>TATIANA RÚA ECHAVARRIA</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>BANCO ITAÚ CORBPANCA COLOMBIA S.A.</b>
<b>DEMANDANTE PROCESO ACUMULADO:</b>	<b>BANCO ITAÚ CORBPANCA COLOMBIA S.A.</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>TATIANA RUA ECHAVARRIA</b>
<b>SINDICATO:</b>	<b>ASEBANCA – SECCIONAL MEDELLÍN -</b>
<b>RADICADO:</b>	<b>050013105 – 001 2022 00330-02</b>
<b>ACTA N°:</b>	<b>98</b>

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede a pronunciarse en virtud de los recursos de apelación interpuesto por la demandante y la demandada, frente a la sentencia con la cual el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 98** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

**1. PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – SOLICITUD DE PERMISO PARA DESPEDIR**

**1.1. LA DEMANDA DE ITAÚ CORBPANCA COLOMBIA S.A <sup>1</sup>**

La sociedad pretende se declare que la señora Tatiana Rúa Echavarría incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, por lo que se debe levantar el fuero sindical y conceder el permiso para despedirla con justa causa.

Se afirma que la demanda se presenta dentro del término legal, en consideración a la fecha en que BANCO ITAÚ CORBPANCA COLOMBIA S.A. tuvo conocimiento de las faltas que se invocan como justa causa y las fechas de agotamiento del procedimiento disciplinario consagrado en los **artículos 18 y 21** de la Convención Colectiva.

---

<sup>1</sup> PRIMERA INSTANCIA – CARPETA 16 – SUBCARPETA 02 – ARCHIVO 03 Y PRIMERA INSTANCIA – CARPETA 18 y 24

## 1.2. LA CONTESTACIÓN DE TATIANA RÚA ECHAVARRÍA y ASEBANCA-SECCIONAL MEDELLÍN<sup>2</sup>

La demandada y la organización sindical se opusieron a las pretensiones argumentando que no ha incurrido en conducta anti laboral alguna que justifique su despido ni mucho menos para que se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Propuso como excepciones las que denominó: FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE JUSTAS CAUSAS PARA CANCELAR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDADO, BUENA FE, DILIGENCIA Y CUIDADO DEL DEMANDADO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. Y propuso la excepción de **PRESCRIPCIÓN**, argumentando lo siguiente: **i)** Los productos con respecto a los cuales el Banco considera hubo violaciones a su normatividad, fueron tramitados en los meses de octubre y noviembre de 2021, y el informe de INCOCREDITO dice que la solicitud del Banco fue recibida el **17 de junio de 2022**, lo que significa que al momento de presentar la demanda la acción se encontraba legalmente prescrita pues transcurrieron más de 2 meses. Es lógico concluir que para ese momento ya la empresa tenía conocimiento de los supuestos hechos en que pretende afincar su pretensión de despedir a la demandada, y la norma es clara al respecto: "...Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho..."; pues no es necesario que haya certeza de la culpabilidad del aforado en los hechos, ya que precisamente para eso se establece el proceso especial de fuero sindical, para determinar o no la responsabilidad del funcionario y autorizar su despido. **ii)** Como estamos frente a un despido, y unas supuestas faltas consideradas como graves por el mismo Banco, no era necesario adelantar ningún proceso disciplinario, pues el mismo está excluido para los despidos, ya que en el Banco demandante no se encuentra el despido como una sanción disciplinaria. Como lo tiene establecido la Jurisprudencia, entre las causales y el despido debe mediar un plazo razonable, pues de no hacerlo así se entenderá como tolerancia o perdón de la falta.

## 2. ACCION DE REINSTALACIÓN

### 2.1. LA DEMANDA<sup>3</sup>

Con la demanda se pretende se declare que la señora Tatiana Rúa Echavarría está amparada por la protección foral en su condición de miembro de la Junta Directiva de la organización sindical ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS AFIRNES – ASEBANCA- Seccional Medellín, en la Secretaría de educación y proceso de formación, razón por la cual, **sólo puede ser desmejorada por justa causa** previamente calificada por la justicia del trabajo y que **relevarla de la prestación del servicio y sus funciones** es una desmejora ostensible. Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a **reinstalarla a**

<sup>2</sup> PRIMERA INSTANCIA – CARPETA 23 y 26

<sup>3</sup> PRIMERA INSTANCIA - CARPETA 01 – ARCHIVO 03 -

**sus funciones** en el cargo de SUBGERENTE COMERCIAL PERSONAL BANK II en la ciudad de Medellín.

Estas pretensiones se sustentan básicamente en lo siguiente: TATIANA RUA ECHAVARRIA se encuentra laborando para la demandada desde hace varios años, desempeña el cargo SUBGERENTE COMERCIAL PERSONAL BANK II en la ciudad de Medellín y desde el **15 de Julio de 2022** fue relevada por la entidad de la prestación del servicio amparada supuestamente en el artículo 140 del C.S.T., a pesar que desde el mes de **abril** anterior era miembro de la Junta Directiva de la organización sindical ASOCIACION DE EMPLEADOS BANCARIOS en la Secretaría de educación y proceso de formación. La demandada está violando la protección foral porque al relevarla de la prestación del servicio la está desmejorando e implica desnaturalizar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, cual es la prestación del servicio.

## **2.2. LA CONTESTACIÓN DEL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.<sup>4</sup>**

La entidad se opuso a las pretensiones y argumentó que teniendo en cuenta la calidad de integrante de la Junta Directiva de la organización sindical se encuentra adelantando proceso especial de levantamiento de fuero sindical en contra de TATIANA RÚA ECHVARRÍA en el Juzgado 20 laboral del Circuito de Medellín bajo el radicado 05001310502020220035300 con el fin de que se autorice el despido en atención a la justa causa invocada en comunicado del 12 de agosto de 2022. Señala que, si bien en él se le informó que se haría uso de la facultad del artículo 140 del CST, **esa situación no atenta en contra del derecho de asociación sindical** de la actora porque la decisión obedece a los graves incumplimientos de la demandante, que de manera resumida se circunscriben al trámite indebido de 4 pólizas de seguro de vida sin autorización de los clientes. Y que teniendo en cuenta que al tratarse de un Banco cuyo valor primordial es la confianza, las conductas de la demandante no solo ponen en riesgo el patrimonio de la entidad sino también de sus clientes, razones más que suficientes para relevar a la demandante de la prestación personal del servicio hasta que se decida su proceso de levantamiento de fuero sindical. Y agrega que la parte demandante no cumple con la carga de la prueba a efectos de indicar **en qué consiste la desmejora** más aún cuando **se encuentra recibiendo su salario de manera normal**.

Formuló como excepciones las que denominó, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE, COMPENSACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN.

---

<sup>4</sup> PRIMERA INSTANCIA – CARPETA 13

### 3. TRÁMITE PREVIO A LA SENTENCIA

Con decisión del **27 de octubre de 2022**<sup>5</sup> se decretó la acumulación de procesos. En audiencia pública del **28 de marzo de 2023**, la Juez declaró probada la **excepción previa de prescripción**, decisión que revocada por esta corporación con providencia del **5 de mayo** para en su lugar, ORDENAR que se defiriera su análisis para el momento de la sentencia, al advertir la diversidad de posturas entre las partes en relación con el momento a partir del cual se debe contar el término de 2 meses que tenía **ITAÚ CORBPANCA COLOMBIA S.A** para interponer la demanda dirigida a obtener la autorización para el despido.

### 4. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA<sup>6</sup>

Mediante sentencia del **26 de SEPTIEMBRE de 2023** se tomaron las siguientes decisiones: **i)** DECLARAR que la demandante TATIANA RÚA ECHAVARRÍA tiene calidad de aforada por ostentar el cargo de secretaria de educación y procesos de formación, reglón 5 de la subdirectiva de ASEBANCA. DECLARAR probada la excepción de PRESCRIPCIÓN en relación con la acción de levantamiento de fuero y permiso para despedir propuesta por TATIANA RÚA ECHAVARRÍA. Y DECLARAR que con la decisión de BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. del 15 de julio de 2022 se desmejoró la condición salarial de la señora RÚA ECHAVARRÍA y se le obstaculizó el derecho a ejercer el cargo dentro de la Junta Directiva de ASEBANCA. **ii)** ORDENAR a BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A a REINSTALAR a la señora TATIANA RÚA ECHAVARRÍA al cargo que venía desempeñando en el momento en que se comunicó la decisión de apartarla de sus funciones (SUBGERENTE COMERCIAL PERSONAL BANK II en la ciudad de Medellín) y CONDENAR en costas a cargo de BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.

### 5. RECURSOS DE APELACIÓN

#### 5.1. DE TATIANA RÚA ECHAVARRÍA

Respecto a la orden de **reinstalación** la inconformidad se concreta en lo siguiente: El salario de la demandada se constituía de básico y un promedio derivado de las comisiones. Con la decisión de impedir la prestación de servicio ésta no ha podido devengar las comisiones por las ventas de productos del banco, lo que implica *per se* una desmejora en contra. Solicita se ordene el pago del reajuste de los salarios acorde con el salario promedio que venía devengando la trabajadora conforme lo acreditado en el proceso con la respectiva certificación.

---

<sup>5</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 14 -

<sup>6</sup> PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 43 -

## 5.2. EL RECURSO DEL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A

El apoderado cuestiona la decisión de declarar probada la prescripción de solicitud de levantamiento de fuero sindical: **i)** En primer lugar, reitera los planteamientos esbozados en la demanda referidos a que los supuestos fácticos que dieron origen a la terminación del vínculo contractual se originaron entre los meses de octubre y noviembre del año 2021, se adelantó a través del Área de Gerencia y Prevención de Fraudes un proceso de investigación que duró varios meses y concluyó con un informe de INCOCRÉDITO del 28 de junio del año 2022, lo que se puso de presente al día siguiente al Área de Relaciones Laborales encargada de adelantar un proceso disciplinario. Invoca el **parágrafo primero del artículo 18** de la Convención Colectiva para resaltar que la citación a descargos del 15 de julio del 2022 no superó el término de 20 días. Y que conforme lo establecido en el **artículo 21** de la Convención, el banco estaba garantizando un proceso disciplinario antes de optar por la terminación del contrato de trabajo: Se emitió la citación a descargos el 15 de julio del año 2022, se presentaron los descargos el 20 y 29 de julio del año 2022 y se terminó el contrato de trabajo el 12 de agosto del año 2022. Resalta que ese artículo establece que el trabajador tiene dos días hábiles para presentar sus descargos y en el caso concreto fueron más (entre el 15 de julio y el 21 de julio del 2022) en atención a que se le otorgó la posibilidad de contar con el término suficiente para que allegara sus respuestas. Argumenta así, que el término prescriptivo solamente se podría contar desde la fecha en que culminó el proceso disciplinario (**12 de agosto del 2022**) y si la terminación del contrato de trabajo se dio en esa fecha, el empleador tenía dos meses para proceder con la presentación de la demanda, lo que se hizo el **12 de septiembre de 2022. ii)** Plantea que si se considera que en este proceso no había que agotar proceso disciplinario porque no está contemplado para la terminación del contrato, se puede optar por otra teoría: Cuando no se contempla en ninguna fuente convencional o en el reglamento de trabajo que la terminación del contrato de trabajo es una sanción disciplinaria, corresponde en todo caso al empleador escuchar al trabajador lo que en efecto ocurrió el **21 de julio del año 2022**, fecha a partir de la cual había dos meses para presentar la demanda, lo que se hizo el **12 de septiembre**. Así concluye que a todas luces está claro que este proceso especial de fuero sindical no se encuentra prescrito.

Y respecto a la orden de **reinstalación** aduce lo siguiente: **i)** El empleador hizo uso del artículo 140 del CST porque la falta que cometió la demandada era grave con base en lo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo e impedía generar confianza en esta trabajadora que diariamente tenía que realizar aperturas de pólizas. Bajo ese escenario no quería contar con una persona que no le daba la confianza dado que con dos clientes diferentes se presentó la apertura de pólizas irregulares y bajo esa

situación, garantizó el salario básico con el reconocimiento de los beneficios de carácter convencional desde el 12 de agosto del 2022. **ii)** Bajo esa circunstancia, señala que no tenía que pedir permiso ante el Juez de trabajo porque **no se está desmejorando** económicamente a la trabajadora **al garantizar su salario básico**. Y dice que no se están desconociendo derechos sindicales porque la señora **RÚA ECHAVARRÍA** en su interrogatorio de parte manifestó que realmente no tiene ningún tipo de relacionamiento ni ejercicio de derechos sindicales, no es encargada de representar a trabajadores ante negociaciones colectivas ni representaba en diligencias de descargos; lo que permite concluir que evidentemente no se está desmejorando el derecho sindical de la trabajadora ni tampoco de sus derechos económicos.

## **6. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA**

Pues bien, la Juez encontró probada la excepción de prescripción en el proceso con el que la sociedad pretende se levante el fuero sindical de **TATIANA RÚA ECHAVARRIA**, consecuente con lo anterior, en el que ésta es demandante concluyó que al no haberse solicitado permiso para proceder como se hizo, debe ser reinstalada en su cargo. Siendo entonces problemas jurídicos, los siguientes:

- ¿Está probada la prescripción de la acción para solicitar el levantamiento de fuero sindical de la trabajadora aforada?
- ¿El BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. debía solicitar autorización judicial para ejercer la facultad del artículo 140 del CST? En caso afirmativo, ¿resulta procedente condenar a título de indemnización el pago del reajuste de salarios y prestaciones teniendo como base el salario promedio devengado en el año anterior a la fecha en que la sociedad comenzó a pagarle el salario básico?

## **7. DEL TÉRMINO PARA INSTAURAR LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL**

Para efectuar el análisis, debe partirse de las siguientes premisas relacionadas con la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador y el término para instaurar la acción de Levantamiento de Fuero Sindical, a partir de las disposiciones consagradas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En efecto, en el **artículo 113** modificado por el **artículo 44** de la **Ley 712 de 2001** se dispone lo siguiente:

“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de

trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical".

Y en el artículo **118-A** que fue adicionado por el **artículo 49** de la **Ley 712** se consagró en relación con la 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". Negrilla intencional

Se advierte entonces que la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada y que para el caso de empleadores del sector privado el término de dos meses para instaurar la demanda se cuenta **desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional** correspondiente.

Pues bien, en relación con la oportunidad para instaurar la demanda, **EL BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.** ha defendido la tesis de que ello ocurrió de manera oportuna, planteando desde la presentación de la demanda lo siguiente:

En primer lugar, que tuvo conocimiento de las faltas que se invocan como justa causa el **29 de junio del 2022**. En segundo término, afirma que antes de instaurar la demanda debía tramitar el procedimiento convencional, invocando dos normas convencionales:

- El **artículo 18**, para argumentar que la diligencia de descargos se realizó dentro del término establecido en la norma, porque fue 17 días después del conocimiento del hecho, remitiendo la citación el 15 de julio, para llevar a cabo la diligencia el 21 de julio.
- El **artículo 21**, señalando que en él se establece un procedimiento convencional al que se dio estricto cumplimiento, el que culminó el **12 de agosto de 2022**, fecha en que se emitió la carta de terminación del contrato.

La tesis de la pasiva para fundamentar la prescripción, se ha concretado en dos aspectos: En primer lugar, que contrario a lo que se afirma en la demanda, el término

empieza a contar a partir del **17 de junio de 2022**, fecha en la que la empresa afirma haber recibido un informe de **INCOCRÉDITO** referido a los productos sobre los cuales el banco considera que hubo violaciones a su normatividad. En segundo término, afirma que en la Convención Colectiva no se reguló un procedimiento para el despido, por lo que los dos meses comienzan a contar desde esa data.

Para declarar probada la excepción de prescripción, en la sentencia se razonó de este modo:

- En primer lugar, afirma que en este caso no resultaba procedente la aplicación del **artículo 18** de la Convención Colectiva que consagra el procedimiento para sanciones disciplinarias, dado que en virtud del informe del **17 de junio de 2022** de **INCOCRÉDITO** la misma empresa identificó que las faltas en que incurrió la trabajadora eran graves y suficientes para terminar el contrato de trabajo.
- Así, señala que en este caso lo procedente era aplicar el procedimiento consagrado en **el artículo 21** de la Convención Colectiva establecido para los casos en que el banco va a dar por terminado el contrato de trabajo, encontrando lo siguiente: i) En primer lugar, señala que los hechos que se invocan como justa causa fueron conocidos el **29 de junio de 2022** y la trabajadora no fue escuchada dentro de los dos días. ii) Que el término para presentar la demanda empezó a correr y solo fue incoada 73 días después, el **12 de septiembre de 2022**.
- Finalmente concluye, que sea que se tenga en cuenta la fecha **desde que se conoció la falta** o el **término previsto en la convención colectiva para escuchar a la trabajadora**, la demanda no se presentó dentro de los dos meses.

Es contra decisión y análisis que la activa plantea su inconformidad en el recurso, presentando dos tesis: En la primera, reitera los planteamientos esbozados en la demanda, referidos a la aplicación de los **artículos 18 y 21 de la Convención Colectiva**; y propone como tesis subsidiaria que si se considera que en este proceso no había que agotar proceso disciplinario porque no está contemplado para la terminación del contrato, como el empleador debe escuchar al trabajador y ello ocurrió el **21 de julio del 2022**, a partir de esa fecha de deben contar los dos meses para presentar la demanda, lo que se hizo el **12 de septiembre**.

Pues bien, la Sala encuentra claramente acreditada la excepción de prescripción propuesta en la contestación de TATIANA RUA ECHAVARRIA, por lo siguiente:

En primer lugar, no es objeto de discusión y así se afirma en la demanda, que la Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones del banco generó informe GPF-2022-352-022-22D el **29 de junio de 2022**<sup>7</sup> en el que se detallaron con claridad las irregularidades en que incurrió la señora Tatiana Rúa Echavarría relacionadas con el haber tramitado cuatro (4) pólizas sin el consentimiento de los clientes a partir de un Estudio Técnico realizado por INCOCRECITO que data del **17 de junio anterior**.

En segundo término, no queda duda que la empresa consideró que tales comportamientos constituían falta grave de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y **Justa Causa de Despido** de acuerdo con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, **artículo 62, literal a) numerales 5), 6) y 11)**: Baste con observar el comunicado del 15 de julio de 2022<sup>8</sup> en el que expresamente se hace referencia a la configuración de justas causas causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

“La Gerencia de Relaciones Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo a través del informe GPF-2020-352-022-22D emitido por la Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones del Banco, tuvo conocimiento de que usted en ejercicio de sus funciones incurrió en serias irregularidades relacionadas con la apertura de cuatro (4) pólizas de seguros de los clientes Liliana María Aramburo Mejía y Gabriel Aristizabal Velásquez, presentando en dichas aperturas alteración y montaje de firmas.

Por concepto de dichas irregularidades el Banco se ve en la obligación de devolver a las clientes los recursos correspondientes debitados a los productos de las clientes mencionadas por los pagos de las pólizas no autorizadas.

Como consecuencia de la investigación adelantada por la **Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones**, se concluyó que a usted le son atribuibles las irregularidades encontradas en el trámite relacionado con la apertura de cuatro (4) pólizas, a través de maniobras que le permitieron abrir irregularmente las mismas, afectando el patrimonio de los clientes y la reputación del Banco.

Del mismo modo al interior de la investigación adelantada por la **Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones**, se allegó informe técnico GSR.107 realizado por **INCOCRÉDITO**, concluyendo que las firmas de las pólizas son reproducciones indirectas a través del método de digitalización y montaje.

Igualmente se concluyó en el informe emitido por el Banco, que las pólizas irregularmente abiertas fueron parte del resultado que usted mostró en la campaña de ventas.

(...)

En resumen, la investigación reveló graves irregularidades en la apertura de pólizas de seguros a los clientes mencionados, por lo que resulta necesario llamarla a diligencia de descargos para que explique a su empleador las preocupantes conductas que afectaron el patrimonio de los clientes, que desconocieron el procedimiento determinado para una debida gestión comercial en relación con el producto irregularmente tramitado y la reputación del Banco.

---

<sup>7</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – SUBCARPETA 16 – SUBCAPERTA02- SUBCARPETA08- ARCHIVO 10-

<sup>8</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – SUBCARPETA 16 – SUBCAPERTA02- SUBCARPETA08- ARCHIVO 13

La anterior situación podría constituir una falta grave a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 70, literales a), d), e), f), h) e i); artículo 81, numerales 1), 2), 5), 15) y 16); artículo 85, numeral 23; artículo 95, numerales 2), 5), 6) y 11); artículo 96, numerales 3), 7), 27) y 36); Código Sustantivo del Trabajo, artículo 55 (Buena fe), artículo 56 (obligación de obediencia), artículo 58, numeral 1), 4) y 5); y artículo 62, literal a) numerales 5), 6) y 11). \_\_\_\_\_ (negrillas y subrayas de la Sala)

Siendo, así las cosas, comparte esta corporación la conclusión a la que se llega en la providencia que se revisa, en el sentido de que en este caso no resulta procedente en manera alguna la aplicación del procedimiento convencional consagrado en el **CAPÍTULO CUARTO** sobre **SANCIONES DISCIPLINARIAS**, en el que se regula el trámite en los **artículos 18 y 19**<sup>9</sup>. La sociedad ha insistido en que dio cumplimiento al trámite convencional para sanciones disciplinarias por haber efectuado la citación a descargos dentro del término consagrado en el parágrafo 1º del artículo 18, disposición claramente inaplicable y que consagra un término superior para la citación a descargos, circunstancia que en manera alguna resulta razonable para justificar la extemporaneidad en la presentación de la demanda; y que es del siguiente tenor:

PARAGRAFO 1o. La falta prescribirá veinte (20) días después de aquel en que el Banco haya tenido conocimiento de ella, siempre que el primer aviso a que se refiere este artículo no se haya dado dentro de los veinte (20) días previstos.

Una vez surtido el trámite anterior y si la falta mereciere sanción, ésta deberá empezar a ejecutarse dentro de los treinta (30) días siguientes so pena de que prescriba definitivamente.

Es evidente que la norma se refiere a un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, no solo por su ubicación en el capítulo CUARTO, sino por el contenido mismo de la cláusula que así lo expresa en el inciso segundo. Y sobre el respeto al procedimiento convencional a que se hace referencia en el **artículo 49** de la **Ley 712** baste precisar que en manera alguna se trata del procedimiento convencional para aplicar sanciones. Ha sido criterio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, salvo que el empleador así lo hubiese previsto en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento. Por tanto, no es posible que al despido se apliquen y extiendan las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, dado que ni la ley ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles - **CSJ SL2286-2021**.

<sup>9</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – SUBCARPETA 16 – SUBCAPERTA02 – subcarpeta 08 Pruebas - archivo 27 – página 7

Ahora bien, ya se ha indicado que la **norma general** para contar el término de dos (2) meses consagrado en el **artículo 49** de la **Ley 712** es que sea a partir de **la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho**, pudiendo tener por tal, bien sea el **17 de junio de 2022** fecha del informe de **INCOCRÉDITO** o el **29 de junio de 2022**, fecha del informe GPF-2022-352-022-22D generado por la Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones del banco.

Ahora, en la norma se consagra una segunda opción para los casos en que se consagra un procedimiento convencional para despidos señalando que el término comienza a contar **a partir de su finalización**, pero se advierte por la Sala que si bien en la Convención Colectiva de la empresa se consagra un procedimiento este solo se contrae a consagrar el derecho del trabajador de ser oído presentado descargos: Pero en la norma **no se estipula término alguno** para la **citación a descargos** y tampoco **entre su realización y aquel en que termina el procedimiento**; lo que implicaría que el término para iniciar el plazo de dos meses consagrado en la norma procesal quedaría a la voluntad del empleador, lo que claramente contraría la finalidad del legislador:

ARTICULO 21o. Cuando el Banco vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado 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 desistir 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, éste tendrá libertad para actuar antes de evacuar el procedimiento.

En criterio de esta corporación, para la interpretación del **artículo 49** de la **Ley 712** debe partirse de tres premisas: En primer lugar, dada su naturaleza procesal se trata de una norma de orden público y obligatorio cumplimiento.

En segundo término, es claro que a partir de la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el **artículo 39 de la Carta Política**, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales de regulación y ejercicio imponen que la interpretación de las normas que regulan la materia se efectúe de manera estricta sin que resulte válida aquella que impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados.

En tercer lugar, es claro que para el caso del levantamiento del fuero lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr la autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador ajustada a la ley precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Así, en esta figura en la que se está en espera de que la autorización judicial sea concedida o denegada y **en virtud de su naturaleza**, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro cuando así se pretenda por parte del empleador se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de la justa causa, siendo esta la razón de la consagración de un término especial.

En consecuencia, en caso de que se hubiese consagrado un **procedimiento convencional** para tal efecto su aplicación debe realizarse de manera estricta y con el respeto de los términos en él definidos en aras de la protección del debido proceso del trabajador y porque de ello depende el inicio del término de dos (2) meses consagrado en el **artículo 49** de la **Ley 712**, que comienza una vez se haya agotado el procedimiento convencional. Ahora, **si la norma convencional no consagra término alguno como en el caso que hoy ocupa la atención de la Sala, se impone entonces la aplicación de la norma general: El término se cuenta a partir del conocimiento del hecho.** Una interpretación contraria permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical y carecería de toda razonabilidad desvirtuando la protección foral que pretende la Constitución, **al quedar el inicio del plazo de dos meses consagrado en la norma procesal a la voluntad del empleador, lo que claramente contraría la finalidad del legislador**<sup>10</sup>.

Siendo, así las cosas, comparte esta corporación la conclusión a la que se llega en la providencia que se revisa, porque no existiendo discusión en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos que invoca como justa causa el **29 de junio de 2022**, el plazo para instaurar la demanda vencía **29 de agosto de 2022** y fue instaurada el **12 de septiembre**<sup>11</sup>. En estos términos, se confirmará la decisión de DECLARAR probada la excepción de PRESCRIPCIÓN y por sustracción de materia no se efectuará pronunciamiento alguno en relación con la existencia o no de una justa causa para el despido.

---

<sup>10</sup> Sobre el particular, ver la sentencia **C-381 de 2001** que se encuentra referida a los **artículos 114 y 118** del Código Procesal del Trabajo y en la que Corte integró a la decisión el **artículo 113** de la misma codificación. Aunque el análisis se encuentra referido a las normas originales antes de la modificación introducida por la **Ley 712 de 2001**, la Alta Corporación se ocupa del análisis sobre el término de **prescripción de 2 meses para la acción de levantamiento de fuero sindical**, su **finalidad** y la **interpretación** que ha de efectuarse en el contexto de la Carta Política

<sup>11</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA - SUBCARPETA 16- CARPETA 02- ARCHIVO 01

## 8. SE ACREDITA EL DERECHO DE LA DEMANDANTE A LA REINSTALACIÓN A SU CARGO Y AL PAGO DE LA DIFERENCIA SALARIAL

En este proceso no es objeto de discusión que la señora TATIANA RÚA ECHAVARRÍA es integrante de la Junta Directiva de la organización sindical ASEBANCA y que el **9 de abril de 2022** el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A fue notificado de la garantía foral, aspecto que se confiesa en la contestación de la demanda<sup>12</sup>; siendo justamente esa la razón para que hubiese instaurado el **12 de septiembre del 2022** una demanda con la que pretendía levantar obtener autorización para despedir a la trabajadora.

Ahora bien, en el proceso se ha comprobado que con ocasión de la investigación que se inició a partir del informe del **17 de junio de 2022** de **INCOCRÉDITO** y del informe GPF-2022-352-022-22D generado por la Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones del banco del **29 de junio de 2022**, la sociedad remitió una comunicación a la señora RÚA ECHAVARRÍA el **15 de julio de 2022**<sup>13</sup> en la que después de detallar el resultado de la investigación y hacer referencia a la configuración de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la convoca a diligencia de descargos para el **21 de julio de 2022** y le informa lo siguiente:

“Teniendo en cuenta lo anterior y dada la naturaleza de las conductas y de los hechos que son objeto de investigación, **el Banco se permite comunicarle que ha decidido hacer uso de la facultad estipulada en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.** En tal virtud, a partir de la notificación de la presente comunicación, usted **queda relevada de la prestación de servicios y por ende separada de sus funciones y sólo deberá presentarse cuando el Banco así se lo informe para definir su situación jurídica.**” Negrilla intencional

La Juez consideró que con la decisión adoptada por el BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. el **15 de julio de 2022** se desmejoró la condición salarial de la señora RÚA ECHAVARRÍA y se le obstaculizó el derecho a ejercer el cargo dentro de la Junta Directiva de ASEBANCA, ordenando reinstalarla al cargo que venía desempeñando en el momento en que se comunicó la decisión de apartarla de sus funciones (SUBGERENTE COMERCIAL PERSONAL BANK II en la ciudad de Medellín)

Para tomar esta decisión en la sentencia se invoca el artículo 405 del CST según el cual el empleador no puede desmejorar el trabajador aforado sin previa autorización judicial, la que encontró acreditada: i) con la comunicación del 15 de julio de 2022 ya referida en la que el banco le hizo saber qué haría uso de la prerrogativa del artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo. ii) con la certificación expedida por el

<sup>12</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – SUBCARPETA 01 – ARCHIVO 04 – PAGINA 5

<sup>13</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – SUBCARPETA 16 – SUBCAPERTA02- SUBCARPETA08-ARCHIVO 13

Banco el 18 de julio de 2022 en la que se indica que la actora devenga un sueldo básico mensual de \$4.311.477 y una asignación mensual promedio de \$6.271.322. iii) con lo indicado por la representante legal en el interrogatorio de parte en el sentido que, desde la separación del servicio a la señora a la señora TATIANA RÚA ECHAVARRÍA solo se le reconoce el salario básico. iv) Por encontrar demostrada que con la decisión adoptada se le dificulta el ejercicio de la actividad sindical.

El apoderado del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A solicita se revoque la decisión, presentando tres argumentos: **i)** En primer lugar, que se hizo uso de la facultad consagrada en el artículo 140 del CST por la pérdida de la confianza y atendiendo al delicado negocio al que se dedica el empleador, por lo que se optó por tomar tal decisión mientras se definía la demanda de levantamiento de fuero sindical. **ii)** Que a la trabajadora se le ha garantizado el salario básico con el reconocimiento de los beneficios de carácter convencional y bajo esa circunstancia está claro que no tenía que pedirse permiso ante el juez de trabajo. **iii)** Finalmente, argumenta que no se está atentando con su actividad sindical porque no la ejerce.

Por su parte el apoderado de TATIANA RÚA ECHAVARRÍA pretende se condene al pago del reajuste de los salarios acorde con el salario promedio que venía devengando.

Pues bien, en relación con los planteamientos de la sociedad, baste señalar lo siguiente: El **artículo 39** de la Constitución Política consagra el derecho fundamental de asociación sindical que se materializa con el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones. Prerrogativa que hace parte de los compromisos y cometidos internacionales del Estado Colombiano, pues se halla consagrado en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, (artículo 23-4) el **Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales** (artículo 8), además el **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales** (Protocolo de San Salvador) (artículo 8 literal a). Este derecho constitucional también se encuentra protegido en los **convenios 87 y 98 de la OIT**, ratificados por el estado colombiano a través de las leyes 26 y 27 de 1976; convenios relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, respectivamente, los cuales hacen parte de la legislación interna, por incorporación del artículo 53, 93 de la Constitución Política. Normas internacionales que revisten el derecho de asociación sindical de la garantía de no sufrir injerencia por las autoridades públicas o actos discriminatorios en contra de la libertad sindical.

De la norma contenida en nuestra Carta Política así como de las incorporadas en los convenios citados, se deduce claramente que la comunidad internacional busca y ha

buscado proteger de forma especial el derecho de asociación sindical, de modo que los trabajadores puedan crear libremente sus organizaciones, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y ejercer cabalmente el derecho de asociación sindical con base en el principio de Libertad Sindical, de manera que las autoridades públicas y los empleadores, deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Es así como el artículo 1 del Convenio 98 de 1949 indica:

"1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) **Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo"**

**Negrillas fuera del texto legal**

Y una de las materializaciones de la protección a la libertad sindical se halla en el **artículo 405 del C.S.T** que establece 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. Es así que, cuando el empleador pretenda dar por terminado el contrato de trabajo o variar significativamente las condiciones de un empleado aforado, de forma previa habrá de acudir ante la autoridad judicial para obtener permiso al respecto. Comporta pues el fuero, además de una **medida individual de estabilidad en el empleo**, una misión colectiva de **blindar a la organización sindical de ataques a sus integrantes para que no se debilite su estructura y estos puedan ejercer la defensa de los derechos laborales de los integrantes de la agremiación.**

En efecto, debe destacarse que ha sido amplio el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que el fuero **más que un beneficio para el trabajador individualmente considerado, constituye una protección constitucional del derecho de asociación sindical.** En la sentencia **C 381 de 2000**, la Alta Corporación señaló lo siguiente:

"4- Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que 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”** (Sentencia T-297 de 1994. MP Antonio Barrera Carbonell. )

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”** (Sentencia C-710 de 1996. MP Jorge Arango Mejía. Consideración de la Corte 12.)

#### **Negrilla intencional de la Sala**

De otro lado, debe destacarse que según el evento de que se trate, varía no sólo la finalidad del proceso de fuero sindical y la carga procesal de las partes sino la decisión a adoptar en la sentencia, tal como lo dispone el artículo 408 del C.S.T. Modificado por el 7° del Decreto 204/57. Estas diferencias aunque obvias, resultan de especial interés para la Sala pues determinan el norte del análisis, los problemas jurídicos a resolver y la decisión a adoptar en cada caso; siendo totalmente distinto el objeto en el proceso en el que se pretende la solicitud de permiso previo a aquel en que se busca el reintegro o la restitución, debiéndose acudir a los pronunciamientos que sobre el particular ha efectuado la Corte Constitucional en múltiples oportunidades, como en las sentencias **T-731 de 2001, T-1108 de 2005, T 220 de 2012 y T 253 de 2005** en la que señaló lo siguiente:

“Precisamente, el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y su verificación de su legalidad o ilegalidad. En cambio, **el objeto de la acción de reintegro es diferente. Se trata, en ésta última, de analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.**

Esta distinción entre el objeto de cada uno de los dos procesos resulta fundamental, pues **si el juez que conoce la acción de reintegro por fuero sindical entra a calificar directamente la legalidad del despido o del retiro del servicio, y no se pronuncia sobre el incumplimiento del requisito de la solicitud judicial previa, dicha garantía no tendría ningún sentido.** En tal caso, el empleador podría despedir o retirar del servicio libremente al trabajador aforado, sin que ello comportara ilegalidad alguna”.

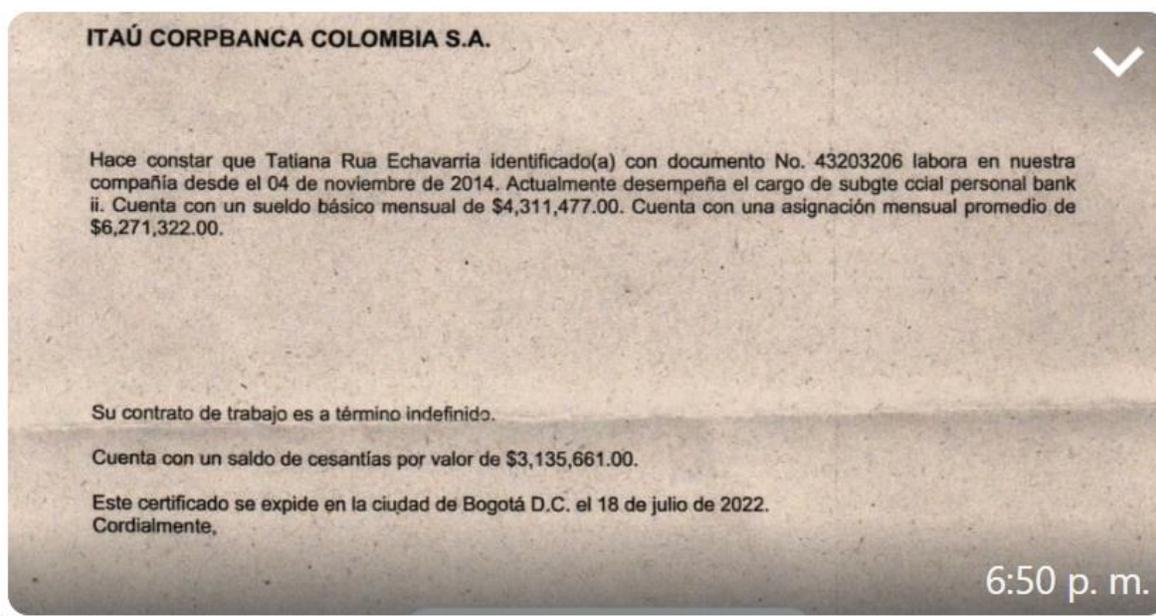
**En esa medida, el desconocimiento del objeto de cada uno de los procedimientos implica una vulneración del derecho al debido proceso. En efecto, conforme lo establece el artículo 29 de la Constitución, “[n]adie podrá ser juzgado sino... con observancia de las formalidades propias de cada juicio”**

(negrilla y subrayado intencional)

Siendo, así las cosas, es claro que gozando TATIANA RÚA de la garantía foral, para adoptar la decisión separarla de sus funciones y comenzar a pagar solo el salario básico, **el empleador debía obtener previamente autorización judicial y no procedió de ese modo, por lo que se encuentra ajustada a derecho la decisión adoptada por la A quo.**

Y ya ahondando en la existencia de una variación significativa de las condiciones de la aforada, debe señalarse lo siguiente: En primer lugar, se ha señalado en la providencia que se

revisa y ello no ha sido objeto de discusión, que la representante legal ha confesado que desde el momento en que fue separada del cargo a TATIANA RÚA ECHAVARRÍA sólo se continuó pagando el salario básico. Y en el proceso se acredita el salario que percibía la actora en el año 2022, que claramente superaba el básico con una asignación mensual promedio<sup>14</sup>:



En segundo lugar, en el proceso fue interrogada TATIANA RÚA, informando, entre otros, lo siguiente:

**¿Usted se encuentra afiliada a las organizaciones sindicales? Es cierto. ¿Cuándo fue la última asamblea de Asebancas?** La última asamblea que se presentó de Asebancas fue hace dos semanas. **¿Y en esa asamblea usted participó también?** Sí, estuve presente. Y tengo el soporte de la asamblea. **¿Respecto de la otra, cuándo fue la última asamblea?** Yo me encuentro afiliada a Asebancas.

**¿En alguna oportunidad usted acompañaba algún trabajador en diligencia de descargos?** No. **¿Igualmente quiero que nos informe si como líder sindical de Asebancas en alguna oportunidad usted ha participado respecto de una negociación colectiva con el banco?** No. **¿Quiero igualmente que nos aclare si como líder sindical de Asebancas usted ha presentado un pliego de peticiones?** No.

**¿Qué tipo de hechos sindicales le han afectado a usted? O sea, esto es lo que realmente no puede ejercer.** Bueno, actualmente yo no puedo ejercer porque yo siempre soy, pues cuando estaba en la oficina, estaba pendiente de que todos mis compañeros estuvieran bien, si necesitaban apoyo sindical para poder transmitirle la información a los que tienen un fuero permanente que son las personas que participan en todo, en todos estos, cuando hay audiencias, cuando hay descargos, son ellos los que participan. Yo tengo fuero, pero no un fuero permanente, ¿cierto? Entonces, soy pendiente de velar porque mis compañeros estén bien. Yo pertenezco al sindicato a través de la educación y formación, entonces estoy pendiente de que todo se esté llevando a cabo. Sí me siento vulnerada en mi contexto porque no me están permitiendo cumplir con mis obligaciones sindicales. **¿cuáles son los derechos sindicales que usted cree que no está ejerciendo, que dice en la demanda que no ejerce?** No puedo apoyar a mis compañeros cuando tienen algún problema y podérselos transmitir a las personas que pueden acompañarlos y defenderlos.

<sup>14</sup> PRIMERA INSTANCIA / archivo 04 página 16

**¿En qué momento durante la vigencia de la relación laboral, cuando usted es aforada al sindicato, usted ha tomado esa tarea de diálogo colectivo?** No, yo no dije con el banco Itaú. Dije que lo hacía a través de las personas que tienen un fuero permanente, que son las personas que se encargan de acompañar cuando hay descargos o hay inconvenientes en la oficina. No mencioné a la parte directiva de itaú.

Así, contrario a lo afirmado por el recurrente resulta evidente la vulneración de los derechos de TATIANA RÚA no solo en relación con la disminución de su salario mensual, prestaciones legales y extralegales y aportes a la seguridad social; sino de los derechos de la organización sindical en la que ostenta la calidad de dirigente sindical con las funciones que ejerce a través de educación y formación para la protección de los derechos de los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato, expresando con claridad que no ha podido ejercer el apoyo sindical a sus compañeros de trabajo desde que no está realizando la labor en su oficina, siendo ella quien transmitía la información de sus requerimientos.

Finalmente, se destaca que en relación con el **artículo 140** del CST recientemente expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la **SL2475 de 2023** referida a **la ineficacia de la decisión de relevar al trabajador de la prestación del servicio** cuando tal determinación adoptada como expresión de subordinación jurídica, **resulte lesiva de los derechos del trabajador:**

La atención de la Sala se centra, exclusivamente, en definir si el Tribunal cometió el desafuero jurídico endilgado, al interpretar el artículo 140 del Estatuto Laboral, para dar solución a la controversia sometida a su consideración. La aludida norma, reza:

Art. 140.- Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador. (subrayado fuera del texto).

Demostrado como quedó, que **para la fecha de cesación de la prestación del servicio por parte de la actora, el contrato de trabajo estaba vigente**, a más de que lo discutido no es si el empleador actuó con culpa, lo que corresponde en esta sede es **fixar el alcance de la expresión «disposición»**, y para ello, la Sala precisa que la potestad que contiene el canon, sin duda, es **el reconocimiento del poder subordinante que ostenta el patrono a la luz del artículo 23 ibidem**, mismo por virtud del cual puede impartir ordenes al trabajador; fijar las condiciones en que se ha de desarrollar la actividad contratada, y exigir el cumplimiento de un horario, entre otras cosas.

Por supuesto, dicho poder, lo ha indicado esta Corte, **no es absoluto e ilimitado** (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 6 mar. 2007 rad. 29410), como quiera que no puede comportar o acarrear la violación de las garantías del trabajador; es decir, ejercerse de forma arbitraria, en tanto encuentra límite en el honor y la dignidad de aquel. Así, **cualquier determinación adoptada como expresión de subordinación jurídica, que sea lesiva de los derechos de quien entrega su fuerza de trabajo, incluso aquella que lo releva de la prestación del servicio, resulta ineficaz.**

En sentencia **CSJ SL 10507-2014**, esta Corporación recordó:

Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone

límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.

Es en este contexto que sea venido analizando, y habiéndose acreditado con creces la desmejora sufrida por la trabajadora con la decisión adoptada por su empleador, que esta corporación comparte los planteamientos de su apoderado porque en este caso en el que se pretende la reinstalación, es claro que ello implica el restablecimiento de las condiciones de empleo bajo la ficción de que TATIANA RÚA nunca fue separada del cargo lo que conlleva al pago de los salarios y prestaciones sociales (legales y convencionales) dejados de percibir durante el lapso en que estuvo percibiendo solo el salario básico. Y como la determinación conlleva a que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes, la decisión incluye el reajuste de los aportes a la seguridad social en pensiones, en relación con la diferencia de lo dejado de percibir desde el momento en que fue separada del cargo,

Solo de este modo se impone una condena que ponga a la demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual "dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales".

Siendo, así las cosas, se verifica que la diferencia mensual a partir del 15 de julio de 2022 asciende a la suma de **\$1.959.845**, que al indexarla para el año 2023 arrojada un valor mensual de **\$2.216.977**:

DIFERENCIA MENSUAL ACTUALIZADA A 2023		
Año	IPC	Diferencia mensual
2022	13,12%	\$ 1.959.845
2023		\$ 2.216.977

Se adicionará entonces la sentencia, para CONDENAR al BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A a pagar a la señora TATIANA RÚA ECHAVARRÍA por concepto de reajuste de salario mensual la suma de **\$1.959.845** a partir del **15 de julio de 2022** y de **\$2.216.977** a partir del **1 de enero de 2023**, suma que será **indexada** a partir del **1 de enero de 2024**, en caso de que para ese momento no se haya reinstalado a la actora en su cargo y hasta que ello suceda. Y con esta diferencia mensual, se condenará al reajuste de las

prestaciones legales y extralegales a las que tiene derecho, así como de los aportes al Sistema General de Pensiones

## 9. LAS COSTAS

Al no haber prosperado el recurso de apelación del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A se le condena en costas en esta instancia. Las agencias en derecho: Tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

## 10. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, DECIDE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, pero con la siguiente adición:

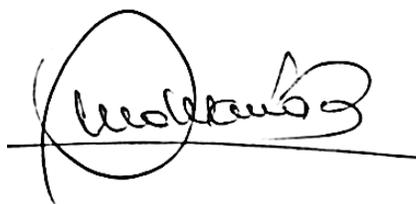
Se CONDENA al BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A a pagar a la señora TATIANA RÚA ECHAVARRÍA por concepto de reajuste de salario mensual, la suma de **\$1.959.845** a partir del **15 de julio de 2022** y de **\$2.216.977** a partir del **1 de enero de 2023**, suma que será **indexada** a partir del **1 de enero de 2024**, en caso de que para ese momento no se haya reinstalado a la actora en su cargo y hasta que ello suceda.

Y con esta diferencia mensual, pagará el reajuste de las prestaciones legales y extralegales, así como de los aportes al Sistema General de Pensiones

**SEGUNDO:** Se CONDENA en costas en esta instancia al BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A. Las agencias en derecho: Tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron.

Las Magistradas,



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



**ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**