



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
FLORENCIA – CAQUETÁ**

SALA ÚNICA

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN

Magistrada Ponente: NURIA MAYERLY CUERVO ESPINOSA

REFERENCIA:	SENTENCIA
PROCESO:	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR
RADICACIÓN N°	18001-31-05-002-2019-00594-01
DEMANDANTE:	ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.S.P
DEMANDADO:	LUIS SOGAMOSO TORRES
PROYECTO DISCUTIDO Y APROBADO MEDIANTE ACTA N° 58	

Florencia, doce (12) de julio de dos mil veintiuno (2021)

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el trabajador demandado y la Organización Sindical "SINTRAELECOL", contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia – Caquetá, el 13 de julio de 2020, dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por la ELECTRIFICADORA S.A. E.S.P., contra LUIS SOGAMOSO TORRES, mediante la cual accedió a las pretensiones de la entidad demandante.

2. ANTECEDENTES

2.1 DE LA DEMANDA

Haciendo uso de la acción especial de levantamiento de fuero sindical, LA ELECTRIFICADORA S.A. E.S.P., en adelante ELECTROCAQUETÁ S.A., solicitó autorización para despedir con justa causa al señor LUIS SOGAMOSO TORRES, quien funge como directiva sindical de la agremiación de trabajadores de la electricidad de Colombia

“SINTRAELECOL”, seccional Caquetá, y actualmente presidente de la misma.

Aduce como fundamento de la pretensión única, que el convocado fue vinculado mediante contrato individual de trabajo a término indefinido el día 14 de agosto de 2006, en el cargo de técnico de laboratorio; y dada su ausencia laboral el día 15 de agosto de 2019, el jefe inmediato del señor Sogamoso Torres, en cumplimiento de los procedimientos para iniciar la investigación pertinente, envió memorando No. GE-080 del 22 de agosto de 2019 informando a la gerente administrativa dicha situación, en acatamiento a lo establecido por la convención colectiva, pues la conducta desplegada trasgredió la prohibición expresa contemplada en la cláusula sexta literal h del contrato, como el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., que establecen las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, además del literal c del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo

Luego de, ser citado a descargos y como no acreditó ninguna razón atendible dio el trabajador para justificar su ausencia, se dio apertura a la investigación disciplinaria que culminó en sanción al trabajador e informándosele la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, previo pronunciamiento judicial en atención a su fuero especial; decisión ante la cual se interpuso recurso de reposición en subsidio apelación, siendo confirmada la determinación de primera instancia.

1.2. ACTUACIÓN PROCESAL

Con auto del 16 de diciembre de 2019 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, al considerar que se reunían los requisitos legales para ello procedió admitir la demanda especial de Fuero Sindical, permiso para despedir propuesta por la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A. E.S.P. contra LUIS SOGAMOSO TORRES, ordenó correr el traslado de rigor al demandado, y, además

dispuso integrar al contradictorio a la organización sindical de la cual emana el fuero, "SINTRAELECOL".

Instalada la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.L., en la fecha y hora prevista, al dar respuesta a la demanda, la parte accionada a través de apoderado judicial se opuso a la única pretensión y, en cuanto a los hechos aceptó el contrato de trabajo y sus extremos, que el señor Luis Sogamoso Torres estaba nombrado en el cargo de técnico de laboratorio, ostentando la calidad de trabajador particular, igualmente se encuentra afiliado al sindicato y es miembro de su junta directiva, en el cargo de presidente de la seccional Caquetá, presentando con ello excepciones para el sustento de su defensa.

Aclaró que el aforado viene siendo objeto de persecución sindical por parte de su empleador; e igualmente que de la investigación disciplinaria adelantada en contra de su defendido se denota la indebida aplicación del régimen disciplinario, es decir, existe una vulneración del debido proceso y principio de legalidad, por cuanto se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores quienes se encuentran en estado de sumisión.

Argumenta, a su vez que su procurado amablemente solicitó permiso remunerado por calamidad doméstica los días 14 y 15 de agosto de 2019, por lo que su empleador de acuerdo al artículo 23° de la Convención Colectiva de Trabajo, solo debió verificar que hubiese una calamidad; y finalmente expone que no podrá despedirse al empleado que ha presentado queja por acoso laboral, sino hasta dentro de los 6 meses siguiente, dejándose la salvedad que este proceso aún se encuentra en trámite.

En el mismo sentido, el sindicato contesta la demanda manifestando una inhabilidad y falta de competencia de la juez natural, ya que la funcionaria que niega el permiso requerido es la misma que falla el proceso disciplinario; a la par este se adelanta con la falta del memorando o el documento que soporta la investigación, además de

notificársele de manera extemporánea al trabajador las diligencias en su contra; formulando con ello excepciones de mérito.

Así las cosas, resumiéndose el litigio a verificar la existencia legal de la causal invocada, una vez decretadas y recolectadas en su totalidad las pruebas y surtidos los alegatos finales, el juez de primer grado encontró que no existe duda de su configuración y en razón de ello accedió a las pretensiones de la demanda.

2. DE LA PROVIDENCIA IMPUGNADA

Tramitado el proceso, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad puso fin a la instancia mediante sentencia proferida el 13 de julio de 2020, en la cual resolvió levantar el fuero sindical al señor Luis Sogamoso Torres, como miembro de la junta directiva de la organización sindical "SINTRAELECOL, y, por ende, autorizó a ELECTROCAQUETÁ S.A., el permiso para despedir al demandado en su cargo como Técnico de Laboratorio; y, declaró no probadas las excepciones propuestas por la defensa del accionado y la organización sindical.

Inicia el *A quo* refiriéndose a las pruebas documentales allegadas al asunto, para afirmar que no hay discusión sobre la vinculación laboral del señor Sogamoso Torres con la Electrificadora del Caquetá, pues así lo deja ver el contrato de trabajo a término indefinido No. 097 suscrito el 14 de agosto de 2006, y que esta acreditado que el accionante goza de la garantía de fuero sindical por ser miembro de la junta directiva de "SINTRAELECOL", en calidad de presidente de la subdirectiva Caquetá.

Refiere que, existe una Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la Electrificadora del Caquetá y el Sindicato de Trabajadores "SINTRAELECOL", la cual fue aportada junto con el Laudo Arbitral de fecha 02 de octubre de 2017, en aquella convención se pactó en el Artículo 21, un régimen disciplinario para la investigación de los hechos de los cuales pueda suponerse que el trabajador ha cometido alguna

falta que justifique sanción de conformidad con el reglamento interno del trabajo, en el contrato o la ley, observando con ello el despacho que se cumplieron todas y cada una de las etapas previstas para el desarrollo de la actuación disciplinaria previstas, garantizando con ello el derecho de defensa, contradicción y debido proceso al señor Sogamoso Torres, puesto que siempre se le dio la oportunidad de presentar las explicaciones y sus descargos frente a la investigación realizada por no haber asistido a laborar durante una jornada completa de trabajo, e igualmente se permitió la intervención oportuna del sindicato mediante escritos apoyando al trabajador.

Precisa que, no se aportó por parte del demandado, ni por la abogada del Sindicato, prueba alguna que estableciera un impedimento o una inhabilidad por parte de la funcionaria que adelantó el trámite disciplinario, la señora Liliana Duque Gonzales, y, por ende, tampoco se vulneró el principio de imparcialidad.

En relación, con el desconocimiento de la prohibición de la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral prevista en el numeral primero del Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que consagra las garantías contra actitudes retaliatorias en los casos que se haya denunciado un acoso laboral, señaló el funcionario que la norma prevé que para que opere esta protección de inamovilidad se necesita que se hayan ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios; pero, solo se aportó la queja presentada el señor Sogamoso Torres ante el comité de convivencia, con lo que acredita únicamente que se estaría ejerciendo el procedimiento preventivo.

Por tanto, señaló el funcionario que no se probó el agotamiento de esos procedimientos correctivos y sancionatorios, ni que se haya verificado la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento por parte de la autoridad administrativa o por parte de la autoridad judicial; estimando con ello, que si bien el convocado inició el trámite de queja por acoso laboral ante el comité de convivencia ante su empleador, lo cual es el primer paso, al no haber obtenido una respuesta frente a su queja, pudo

haber iniciado ese procedimiento correctivo y sancionatorio o ante la autoridad competente del Ministerio de Trabajo que permitiera establecer si efectivamente había conductas constitutivas de acoso, o pudo también acudir ante el juez de trabajo en el proceso especial de acoso laboral, para que fuera este quien verificara la ocurrencia o no del acoso, y con ello hubiese operado la garantía que reclama.

Consideró el togado sobre la justa causa para dar por terminado el contrato, que la justificación aducida por el señor Sogamoso Torres, no puede tenerse como una calamidad doméstica, por cuanto en el memorando se le indicó que se le concedía el permiso por el 14 de agosto de 2019, y, de ello no se podía concluir que se le haya concedido por calamidad, como lo manifiesta el apoderado del demandado en sus alegatos de conclusión, pues al contrario se le deja claridad que como la atención de su progenitora había sido en un establecimiento médico el día 13 de agosto de 2019 y allí solamente se le ordenó una terapia física, que por esa razón solamente se le concedía el permiso por el 14 de agosto dado que se solicitó por el trabajador demandado para acompañar a su progenitora a realizar diligencias médicas, pero en ningún momento se hace referencia a que ese permiso se le haya concedido por calamidad.

Por esta razón el Despacho estimó que las razones brindadas por el señor Sogamoso Torres por no haber acudido a cumplir con sus labores el 15 de agosto de 2019 no justifican la ausencia, pues, no se encuadran dentro de una calamidad doméstica en estricto sentido; y, por ello dicha falta puede calificarse como una falta grave, que da lugar a la terminación del contrato de manera unilateral por parte del empleador prevista en la ley y demás normas aplicables, pues, se enmarca en el literal a numeral 6 del artículo 62 del C.S.T, en la cláusula sexta del contrato de trabajo, suscrito el 14 de agosto de 2006 y en el literal C del artículo 86 del Reglamento Interno del Trabajo.

Ya para terminar afirma que no se puede estimar que exista una retaliación o una persecución sindical por el hecho de ser de

SINTRAELECOL o por ejercer actividades sindicales, o por las denuncias al interior de la entidad, ya que el ejercicio de actividades de carácter sindical no exime a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y laborales para con el empleador; además en la relación de permisos concedidos por esa actividad y que fue una prueba que se petición al interior del proceso disciplinario, se da cuenta de 102 días concedidos para ejercer esa actividad sindical desde octubre de 2017 a septiembre de 2019, así que, puede señalarse que la entidad ejercía maniobras para impedir el desarrollo de esa tarea.

Concluida, la emisión del fallo la decisión fue apelada por el apoderado de la parte demandada y la apoderada del Sindicato "SINTRAELECOL".

3. LA APELACIÓN

3.1. APODERADO DE LA PARTE DEMANDADA.

El apoderado de la parte demandada solicita revocar la decisión de primera instancia, argumentando que el juzgado no atendió la imparcialidad, transparencia y el conflicto de intereses frente al proceso disciplinario, ya que la funcionaria que falla el recurso de impugnación o que actúa en primera instancia es la misma persona a la que se le acusó de acoso laboral, en ese sentido, tendría un interés en cómo se desenvolvía el proceso disciplinario y en ese caso no debió tomar decisión alguna, generando con ello una ilegalidad o una nulidad, además de un conflicto de interés en el proceso.

Además, señala que con la queja presentada por el demandado frente al acoso laboral que se encuentra en trámite, se tiene que el trabajador se encuentra protegido por la garantía establecida dentro del marco de la Ley 1010 de 2006, teniendo con ello fuero especial.

Insiste en los argumentos presentados para determinar cuando se habla de la calamidad doméstica, solicitando como prueba, ya sea testimonial o técnica a la doctora EDNA MARGARITA GASCA MARIN quien fue la

galena que atendió a la madre del señor Sogamoso Torres el día 13 de agosto de 2019, y quién es la persona acorde para definir la gravedad de la lesión para así mismo demostrar que aplica la calamidad doméstica.

Respecto a la persecución sindical, menciona que los testigos fueron claros en manifestar las diferencias con las que se trataban a los funcionarios o a los empleados que están sindicalizados y los que no, por lo tanto, el hecho de que se otorguen los permisos a los que se hizo referencia se le concedieron a Sogamoso, no es causal suficiente para decirse que no existe una persecución sindical.

Finalmente se refirió a la comparación que se hizo en la valoración de los procesos disciplinarios de la señora Mónica Fierro y el señor Luis Sogamoso Torres, expresó que hay una característica especial en ambos procesos la cual es que se encuentran inmersos sujetos de especial protección, en la primera situación se trata de un niño y en la situación del señor Sogamoso Torres se trata de un adulto mayor, y aportaron la historia clínica en la que se definió que la madre del señor Luis Sogamoso Torres había tenido una agravación médica el 13 de agosto de 2019, que ya venía con anticipación y que por dificultad del sistema de salud no se había podido atender, por tal razón el demandado decidió atender de manera particular dicho procedimiento.

3.2. Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "SINTRAELECOL"

La apoderada del sindicato, presentó recurso de apelación manifestando que la empresa a algunos trabajadores y no a todos, les exige que el familiar debe estar hospitalizado, pese a que, en el numeral 3º del artículo 23 del laudo arbitral dice que simplemente se requiere certificado médico, pero, sobre ello no se pronunció el señor juez.

En cuanto al proceso disciplinario, la apoderada del Sindicato de Trabajadores "SINTRAELECOL" argumenta que la notificación de apertura del proceso disciplinario no se hizo en debida forma, puesto que

explica que existen otras maneras de notificar conforme a la Ley y no solo es válido notificar por correo certificado, también se puede hacer por medio electrónico, ya que la empresa conoce el correo institucional y sindical del señor Luis Sogamoso Torres, por tal razón, considera que se notificó de manera extemporánea vulnerando el derecho de defensa y al debido proceso.

Menciona que, el señor juez considera que no se vulnera ningún derecho porque la funcionaria que falló en el proceso disciplinario en primera instancia es la señor Nubia Sofía Olarte pero que realmente quien desarrolló todo el proceso disciplinario fue la funcionaria Liliana Duque González quien fue la persona que negó el permiso al trabajador, por lo cual ella debió declararse impedida, porque no puede ser ella quien niegue el permiso y sancione al mismo tiempo en el proceso disciplinario.

Además de ello, expresa que frente al trato diferencial con el proceso de la señora Mónica Fierro, lo que debe calificarse es la ausencia y la justificación de esa ausencia porque lo que se está sancionando es objeto de despido del trabajador, solicita entonces que se valide la justificación como se la validaron a la señora Mónica Fierro puesto que se trata también de un sujeto de especial protección.

4. CONSIDERACIONES

4.1. Competencia

En primer lugar, es necesario, señalar que este Tribunal está facultado para tramitar y resolver los recursos interpuestos como quiera que la providencia apelada corresponde a una sentencia proferida por un juez laboral del circuito de este Distrito Judicial, lo anterior teniendo en cuenta las previsiones del numeral 1º del literal B del Artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

4.2. Legalidad

Ahora, una vez revisada la actuación se observa que se encuentran satisfechos en el sub-lite los denominados presupuestos procesales exigidos por la doctrina y la jurisprudencia necesarios para dictar sentencia de fondo, que se ha respetado el debido proceso y que no ha sido mencionada o detectada causal alguna de nulidad o irregularidad trascendente que invalide lo actuado, por el contrario, fueron respetadas las reglas y garantías procesales propias de este tipo de asuntos, así que al no encontrarse vicio procesal alguno que obligue a invalidar lo actuado, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto.

4.3. PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con el trámite surtido y los argumentos esgrimidos por los apelantes, la Sala considera que deben resolverse los siguientes problemas jurídicos:

1. ¿Puede levantarse el fuero sindical a un trabajador que no haya asistido a laborar, razón por la que fue sancionado disciplinariamente al interior de la empresa en la que labora?
2. De resolverse de forma favorable el anterior interrogante, en el caso en concreto debe establecerse si:
 - ¿El proceso disciplinario seguido en contra del actor se surtió conforme a los lineamientos trazados por la convención colectiva, esto es con el respeto al debido proceso y al principio de legalidad, y por una persona habilitada para ello?
 - ¿La queja de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral constituye requisito suficiente para estar el trabajador cobijado por la garantía señalada en el numeral 1º del artículo 11 de la ley 1010 de 2006?
 - ¿La sanción disciplinaria por no asistir a laborar y el

levantamiento de fuero sindical en el presente caso, constituyen un mecanismo de persecución sindical o de retaliación contra el trabajador por el hecho de pertenecer a la organización sindical y ser directivo de esta?

2.4. SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO

Para dar solución a los interrogantes que preceden se hace necesario precisar que el fuero sindical es un derecho fundamental consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política, garantía sobre la cual el Artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo precisa que: *“Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*, por ello, el beneficio se encuentra previsto, según el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, entre otros, para determinados para los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes.

Sobre lo cual, en la sentencia C-381 de 2000 la H. Corte Constitucional explicó que el fuero *“es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.”*, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos

Al respecto, en la sentencia C-201-02 la H. Corte Constitucional indicó que:

“El fuero sindical, institución consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, “es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los

intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.”¹

Atendiendo esa finalidad, el artículo 405 del C.S.T. define el fuero sindical como una *garantía* que gozan los trabajadores aforados de no ser despedidos, *ni desmejorados en sus condiciones de trabajo*, ni trasladados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

En armonía con el anterior precepto, el artículo 408 del mismo Código consagra el deber del juez de *negar el permiso* que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador aforado *o para desmejorarlo*, o para trasladarlo, si no se logra comprobar la existencia de una justa causa.

Como puede verse claramente, las normas acusadas consagran una garantía para el trabajador aforado en el sentido de que el *ius variandi* no pueda ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial. Dicha protección, que tiene asidero constitucional y sobre la cual ha sido particularmente prolija la jurisprudencia de esta Corte, es diametralmente opuesta a la supuesta facultad que tienen el empleador y el propio juez para llevar a cabo el primero, y autorizar el segundo, una desmejora en las condiciones de los trabajadores que gozan de fuero sin que se califique la justa causa para ello, como equivocadamente deduce el demandante del texto de las normas acusadas.

Por su parte, en la Sentencia T-014 de 2018, indica que para despedir a un trabajador que goza de fuero sindical, debe existir una justa causa y será el juez laboral quien determine si existe mérito para despedir, refiriendo que:

“En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del CST, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora. En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás derechos relacionados con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador.”

Así que, si bien el fuero sindical garantiza la estabilidad de los trabajadores que gozan de esta prebenda, ello no implica que el empleado sea inamovible, ya que, el empleador público o privado, no está obligado mantener la relación laboral, pero para ello requiere que

¹ Sentencia T-326/99 M.P. Fabio Morón Díaz.

el juez del trabajo verifique que se de alguna de las justas causas previstas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra reza:

- "a) La liquidación o clausura definitiva de las empresas o establecimientos y la supresión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato."

Entonces, la intervención de la autoridad judicial garantiza que, las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo de los trabajadores aforados, tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecidas en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole, para lo cual deben verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no.

En este sentido, conforme a lo dispone el literal b) del artículo que antecede, constituyen justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, entre las que, para el presente caso conviene resaltar, la contenida en el numeral 6 del artículo 62 referente a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Entonces, el Juez del Trabajo puede autorizar el despido de un trabajador aforado, siempre que se acredite una justa causa entre ellas que el trabajador haya cometido una falta grave.

4.4 DEL CASO EN CONCRETO

Puestas en este estadio las cosas, debe señalarse que fue acreditada la calidad de aforado del LUIS SOGAMOSO TORRES, pues a folios 33 y 34 del cuaderno de primera instancia, milita el oficio calendado el 26

de noviembre de 2018 del Ministerio del Trabajo en el que se informa sobre la constancia de depósito de la modificación de la junta directiva de la Organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA SINTRAELECOL Subdirectiva Caquetá, al representante legal de la aquí accionante, y en la cual se registra a dicho trabajador como integrante de la Junta Directiva, en el cargo de Presidente, por ello encuentra esta colegiatura que no hay discusión sobre el fuero sindical del que goza el trabajador demandado y por ello de la procedibilidad de la acción.

Ahora bien, se tiene que la Electrificadora del Caquetá S.A. E.S.P., en cumplimiento de la exigencia del artículo 113 del C.P.T. y S.S., señaló como justa causal para obtener el permiso para despedir al trabajador amparado por fuero, "la no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito", contemplada en la cláusula sexta literal h del contrato.

Al respecto, se encuentra a folio 186 el Memorando No. GE-080 del 22 de agosto de 2019, con el cual el administrador de gerencia energética da a conocer a la doctora Liliana Duque González, del ausentismo del señor Luis Sogamoso Torres, el día 15 de agosto de 2019, al desempeño de sus labores, anexando con ello copia del libro de registro de entradas y salidas de recepción en su página 194.

En razón a la información puesta en conocimiento, a folio 188 aparece apertura de diligencias preliminares No. 004, con el propósito de verificar y determinar si existe mérito para iniciar investigación disciplinaria, dando a conocer allí que mediante oficio 201915771 del 13 de agosto de esa anualidad, el funcionario Sogamoso Torres solicitó un permiso remunerado de dos días hábiles por los días 14 y 15 de agosto de 2019, de que tratan los numerales 3 y 6 del artículo vigésimo tercero de la Convención Colectiva del Trabajo, aduciendo enfermedad grave de su progenitora.

Ante dicha solicitud la empresa consideró que no existían méritos para concederse permiso por enfermedad grave o calamidad doméstica y mediante Memorando GA 1063 del 14 de agosto de 2019, se le concede permiso al trabajador sólo por el día 14 de los corrientes, a fin de que acompañara a su progenitora a realizar las diligencias médicas; ante esa negativa el trabajador reiteró su solicitud de permiso remunerado pero no se presentó a laborar durante el 15 de agosto de 2019, sin que presentara excusa suficiente que justificara su ausencia, razón suficiente para que la entidad desplegara una actividad probatoria más contundente con el fin de demostrar el actuar del cual se configuró una falta grave, que fue la causal enrostrada al trabajador para solicitar el levantamiento del fuero.

La Gerente Administrativa de la demandante mediante Autos del 30 de agosto de 2019, dispuso de una parte la apertura de diligencias preliminares se ordenó la notificación al inculpado, y de la otra la práctica e incorporación de las pruebas necesarias para esclarecer los hechos objeto de la investigación; acto seguido, como quiera que la empresa de servicios postales nacionales 4-72 certificó que no fue posible la entrega de correspondencia enviada al trabajador aduciendo como motivo de la devolución "cerrado", quien adelanta la actuación disciplinaria decide suspender el proceso hasta tanto el trabajador se reintegre de sus vacaciones, en aras de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del encartado, por lo que se surtió la notificación del requerido el 10 de septiembre de 2019.

Al día siguiente, se dispuso por la misma autoridad disciplinaria la iniciación de investigación disciplinaria y la formulación de cargos en contra del trabajador por haber incumplido presuntamente sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, encausándose la falta disciplinaria en la conducta tipificada en el numeral c) del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo vigente para la época de los hechos que establece como falta grave entre otras la "*La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente...*", en

concordancia con lo previsto en el literal h) de la cláusula sexta del contrato de trabajo, celebrado entre las partes que a la letra señala:

“SEXTA: Constituyen además justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR las siguientes faltas, que las partes califican como graves: (...) h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito ...”

Acto seguido el trabajador presenta sus descargos en el que no niega haber faltado a laborar ese 15 de agosto de 2019, pero advierte que esta ausencia fue producto y con ocasión de los quebrantos de salud de su señora madre, y que previo a ello solicitó el permiso que le confiere los numerales 3 y 6 del artículo 23 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente con ocasión de las dolencias que han afectado a su progenitora, alegando además, que el informe con el cual se dio origen a la actuación no cumple con los presupuestos de la Convención Colectiva, y que viene siendo víctima por parte de la administración de la empresa de persecución y discriminación por pertenecer al sindicato.

Mediante oficio recibido el 17 de septiembre del mismo año, se corrió traslado del expediente a SINTRAELECOL, el cual mediante escrito del 24 del mismo mes solicitó pruebas, sobre las cuales junto con las del investigado se pronunció el 30 de septiembre de 2019, practicadas las pruebas sin que se recepcionara la versión libre del señor SOGAMOSO TORRES por cuanto no asistió, se corrió traslado del expediente el 10 de octubre conforme al numeral 5 del Artículo Vigésimo Primero de la CCT, el cual mediante sendo escrito presentado el 15 de octubre presentó concepto sobre la investigación disciplinaria, alegando presuntas irregularidades por la no incorporación oportuna completa de los elementos que hacen parte del memorando GE-080 del 22 de agosto de 2019.

El 21 de octubre de 2019 se emite decisión administrativa en la cual resuelven declarar disciplinariamente responsable al trabajador por haber incurrido en una falta grave, haciéndolo merecedor de una sanción en este caso, la terminación unilateral con justa causa del

convenio suscrito entre las partes, condicionada dicha resolución al trámite judicial de permiso para despedir y levantamiento de fuero sindical ante el Juez de trabajo, debido a su calidad de aforado, decisión ante la cual se interpuso recurso de reposición en subsidio apelación, confirmándose el fallo de primera instancia.

Teniendo en cuenta lo hasta aquí reseñado, corresponde resolver cada uno de los problemas específicos atrás planteados.

i) De la actuación disciplinaria adelantada al interior de la empresa demandante y en contra del aquí implicado, y de la inhabilidad de la operadora disciplinaria para avanzar en las diligencias.

Los recurrentes aducen que el proceso disciplinario adelantado contra LUIS SOGAMOSO TORRES por no asistir a laborar, se adelantó con vulneración del debido proceso, para poder esclarecer este aspecto, es necesario hacer un breve recuento de lo allegado como prueba documental al presente asunto en especial al proceso disciplinario obrante a folios 185 a 1006 del cuaderno principal.

Descendiendo al caso que atañe, se tiene que la convención colectiva de trabajo celebrada entre ELECTROCAQUETÁ S.A. y SINTRAELECOL, actualmente vigente que fue aportada como prueba, en su artículo vigésimo primero contempla el régimen disciplinario, describiendo la forma bajo la cual se adelantara la investigación de los hechos cometidos por los trabajadores que puedan ser objeto de sanción, así:

“1. El jefe inmediato del trabajador inculpado pasará por escrito a la Oficina delegada por la Gerencia para la investigación de faltas y aplicación de sanciones, un informe detallado sobre la falta imputada al trabajador indicando la fecha, hora, lugar, circunstancia y demás detalles de los hechos, anexando en lo posible prueba de ello, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o de haber tenido conocimiento de los mismos.

2. La oficina delegada, de la que habla el numeral anterior, estudiará y analizará el informe y las pruebas aportadas con el, y decidirá con base en tal documentación si existe mérito para iniciar investigación, en cuyo caso dictará auto de iniciación del procedimiento formulando los cargos respectivos, en caso contrario abrirá diligencias preliminares con miras a adquirir certeza sobre los hechos denunciados ordenando recolectar las pruebas que consideren necesarias, o archivará la información directamente

por considerar que no debe iniciarse procedimiento alguno. Lo anterior dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la llegada del escrito informativo y sus anexos.

3. Dictado el auto de iniciación del procedimiento dentro del término anotado y formulados los cargos en contra del trabajador, se le notificará esta decisión y se le dará traslado entregándosele fotocopias de todos los documentos para dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de ellos proceda a rendir por escrito los descargos correspondientes.

PARÁGRAFO: Si se ha dictado auto abriendo diligencias preliminares, el funcionario deberá practicar las pruebas ordenadas, procediendo a dictar bien sea auto abriendo investigación o auto archivando las diligencias, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. De abrir investigación se seguirá el trámite anotado anteriormente. El trabajador podrá asesorarse para sus descargos de dos (2) miembros de SINTRAELECOL, Seccional Caquetá, nombrados por él, y el escrito deberá llevar la firma del trabajador y los dos (2) asesores. El trabajador al contestar los descargos, tendrá todo el derecho de tratar de probar su inocencia y desvirtuar los cargos mediante la petición de las pruebas que considere necesarias para su defensa que sean conducentes y legalmente admisibles, incluyendo la aportación de documentos que reposen en su poder. Recibido lo anterior, al día siguiente se enviará la copia del expediente a la Junta Directiva de SINTRAELECOL, Seccional Caquetá, por intermedio de su Secretario para que lo estudie y emita su concepto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo. Si la Junta Directiva considera que deben practicarse algunas pruebas antes de conceptuar, podrá solicitarlas, devolviendo el expediente con dicha solicitud firmada por el Presidente, Secretario y por lo menos un miembro de los que firmaron los descargos.

4. Recibido lo anterior y dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes la oficina instructora ordenará practicar las pruebas que sean legalmente conducentes y solicitadas tanto por el trabajador y la Junta Directiva de SINTRAELECOL, Seccional Caquetá, como las que de oficio considere necesarias para el total esclarecimiento de los hechos.

5. Practicadas las pruebas ordenadas, en lo posible, se enviará de nuevo la copia del expediente a la Junta Directiva de SINTRAELECOL, Seccional Caquetá, para su concepto, el cual deberá ser emitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la documentación.

6. Agotadas las etapas anteriores, el funcionario de que habla el numeral primero contará con cinco (5) días hábiles para que tome una determinación, notificándola a continuación tanto al trabajador inculpado como al Presidente de SINTRAELECOL, Seccional Caquetá.

7. Contra la resolución que aplique una sanción procederán los siguientes recursos: a) El de reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que aclare, modifique o revoque. b) El de apelación ante el Gerente de la empresa con el mismo propósito.

8. Los recursos de reposición y apelación podrán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a ella, a la desfijación del edicto o a su publicación, según el caso. El recurso de apelación podrá interponerse directamente como subsidiario del de reposición relacionando las pruebas que pretenden hacer valer en el primero. Transcurridos los términos sin que se hubieren interpuesto los recursos precedentes, la decisión quedará en firme.

9. El recurso de reposición será resuelto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de instaurado el recurso y el de apelación será resuelto dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes de concedidos; a no ser que al

interponer este último se haya solicitado la práctica de pruebas o que la Gerencia considere necesario decretarlas de oficio, por lo cual fijará un término no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales comenzará a correr el término para proferir la decisión definitiva.

10. Tomada la decisión quedará en firme el tercer día hábil de notificada, pudiéndose hacer efectiva de inmediato o postergando su ejecución, a juicio de la administración. De todas maneras, deberá enviarse copia de lo resuelto en primera y segunda instancia a la hoja de vida del inculpado.

11. No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. En el evento que el proceso disciplinario finalice con absolución al investigado, este no se incorporará en la hoja de vida”.

Bajo tal normatividad, esta Sala de Decisión advierte que resulta atinado el argumento del A quo ,al señalar que el proceso seguido en contra del señor Sogamoso Torres, cumplió a cabalidad el trámite establecido respetando el debido proceso, y sin que se violara ningún derecho convencional ni constitucional al trabajador, pues como se anotó en precedencia al trabajador investigado se le notificaron todas y cada una de las actuaciones; al punto , incluso que al habersele devuelto la comunicación con la que se intentó notificar de manera personal la apertura de las diligencias preliminares a su residencia, por hallarse cerrada de acuerdo a lo certificado, la funcionaria investigadora decidió suspender las diligencias hasta tanto el trabajador aforado se reintegrara del disfrute de sus vacaciones, para enterarlo de la investigación en su contra; nótese además que el investido por el fuero especial siempre tuvo la oportunidad de presentar sus descargos y de estar acompañado y asesorado por miembros de la organización para presentar su defensa ante los cargos endilgados.

De otra parte, precisaron el señor LUIS SOGAMOSO TORRES y SINTRAELECOL que la ausencia del trabajador a cumplir sus labores el 15 de agosto de 2019 se debió a una calamidad doméstica y por ello no debe sancionársele de la forma que se hizo, pues a otros trabajadores que se han ausentado por ello o pedido permiso por dicha causa no se les ha terminado el contrato de trabajo, por ello se impone determinar si efectivamente el señor Luis Sogamoso Torres, faltó a su lugar de trabajo el día 15 de agosto de 2019, sin una justa causa incumpliendo así lo condicionado en el contrato de trabajo suscrito.

Al respecto se debe indicar, que el numeral 6º del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo contempla como obligación del empleador conceder al trabajador entre otros en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, acorde a lo cual el Artículo Vigésimo Tercero de la Convención Colectiva (modificada por laudo arbitral del 2 de octubre de 2017), establece que los trabajadores beneficiarios de dicho convenio tendrán derecho a permiso remunerado previa solicitud escrita a su jefe inmediato, entre otros los fundados:

“3. En caso de enfermedad grave, plenamente demostrada con certificado médico, de los familiares anotados en el literal por fallecimiento, dos (2) días hábiles.

...

6. Por calamidad doméstica dos (2) días calendario si se requiere desplazamiento del trabajador fuera de la ciudad, no se computará el tiempo que tome el viaje siempre y cuando la duración de ida sea máximo de 1 día, y de regreso máximo 1 día”.

Frente al concepto de calamidad doméstica, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-930-09 precisó que:

“En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador², en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

En el mismo sentido, el mismo órgano en la sentencia T-460 de 2018 siendo M. P. el Dr. LUIS GUILLERMO PÉREZ puntualizó:

“4.4. De modo que, con fundamento en el régimen legal vigente, la calamidad doméstica ha de entenderse como una causal de justificación que les permite a todos los trabajadores, sean públicos o privados, ausentarse temporalmente del lugar de trabajo, sin que la ocurrencia de esa circunstancia les represente una ruptura de su vínculo con el

² Esta es la definición de calamidad doméstica que acoge el Acuerdo 2194 de 2003, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

empleador, siempre que cumplan las condiciones, plazos y requisitos previstos en la legislación laboral.

...

4.5.1. Por consiguiente, aunque la calamidad doméstica no se configura ante cualquier suceso familiar o personal que se le presente al trabajo, sino ante **(i)** un evento cuya **gravedad** obliga al trabajador a atender prioritariamente esa circunstancia, en tanto representa **(ii)** un **impacto negativo** el normal desarrollo de su vida personal y profesional, la Corte ha sostenido que constituye una vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, pero además de forma manifiestamente insolidaria, que se obligue a un trabajador a o personales fácticamente no lo permiten”.

Así que, no cualquier afectación a la salud de los familiares cercanos del trabajador constituyen una calamidad doméstica, sino que, se requiere que la afectación sea grave o esté en riesgo la integridad física del familiar.

Por consiguiente, si bien los trabajadores privados gozan de la garantía de la licencia o el permiso por grave calamidad doméstica, estos siempre deben acreditar en debida forma la gravedad de la situación personal o familiar, así como el impacto negativo que les representa dicha circunstancia, ante lo cual el empleador o el nominador tiene la obligación de otorgarles la licencia o el permiso que haya lugar, bajo los requisitos, plazo y las condiciones previstas en el régimen legal, pero, cuando las circunstancias específicas que involucra la calamidad lo ameriten y requieren el límite temporal puede resultar incompatible con la Constitución, por lo cual deberá otorgarse por el tiempo necesario para superar, al menos, la gravedad de la calamidad³.

En todo caso, el lapso razonable de remuneración dependerá de las circunstancias y particularidades de la situación concreta, lo cual queda además supeditado a lo que dispongan los acuerdos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, al acuerdo entre el empleador y el trabajador o, en defecto de lo anterior, a las determinaciones unilaterales del primero, sin que tampoco conlleve una decisión arbitraria o desproporcional.

³ T-460-18

Puntualizadas así las cosas, en el presente caso se tiene que el demandado solicitó el 13 de agosto de 2019, ante el departamento de gerencia administrativa de la empresa demandante permiso remunerado para ausentarse de sus labores los días 14 y 15 de agosto de 2019, en razón a las complicaciones de salud de su progenitora y de la cual debía hacerse cargo, para soportar la anterior petición allegó el historial clínico de su entidad de salud y los exámenes ordenados por el médico tratante, ello argumentado bajo los permisos por calamidad doméstica.

Al día siguiente a la solicitud se emite memorando GA -1063, en el que se autoriza permiso por el 14 de agosto, teniendo en cuenta que la terapia ya había sido realizada y que telefónicamente se manifiesta por el demandado que necesitaba acompañar a diligencias médicas a su familiar, después de ser notificado de esta decisión, el peticionario insiste en que se le otorgue lo requerido, por cuanto el procedimiento quirúrgico que se demanda aún se encontraba por definir, lo que obligó a resolverlo de forma particular y no a través de su EPS, e hizo que el día 14 le realizaran la extracción de una uña en su dedo del pie derecho.

En relación con la gravedad de la situación familiar del trabajador alegada, se cuenta con la información consignada en la historia clínica de la señora Mari Anita Torres de Sogamoso de 64 años de edad, en relación a la atención prestada en la IPS MEDICED de esta ciudad el día 13 de agosto de 2019, en la que se anota como motivo de consulta una rodilla hinchada, imprimiéndose un diagnóstico de "Dolor en articulación y Gonartrosis, no especificada" y que se ordenó la realización de una sesión de terapia física debido al diagnóstico antes anotado; además de una factura de la droguería llamada Pueblo Nuevo, en que se describe que se realizó procedimiento de onicectomía, para la extracción de una uña del dedo gordo o "Hallux" del pie derecho el día 14 de ese mismo mes y año.

De lo anterior, advierte la Sala que los hechos que le impedían al técnico de laboratorio presentarse a su lugar de trabajo para el día de su ausencia a laborar, no estaban relacionados con una grave afectación al estado de salud de su progenitora o de su integridad física, ya que no se advierte la complejidad del caso; pues, con soporte en la misma historia clínica se tiene que la señora María Anita no se encontraba hospitalizada y que acudió por sus propios medios, y si bien da cuenta de algunos padecimientos no se evidencia su gravedad como el empleado lo afirmó, sino que asistió a cita de control el mismo 13 de agosto por su padecimiento "Dolor en articulación y Gonartrosis, no especificada"; igualmente, no puede concluirse que el hecho que el trabajador haya decidido llevar a su familiar a una droguería para el retiro de la uña al día siguiente, pueda decirse que existía alguna gravedad de las características de una calamidad doméstica, por la que no hubiera podido asistir a su sitio de labor el día objeto de discusión, ya que no allegó ningún soporte que permitiera evidenciar que el trabajador adelantó alguna diligencia médica o similar de su familiar durante ese día.

Aunque en razón de los anteriores presupuestos fácticos la parte demandante le otorgó al señor Sogamoso una licencia ordinaria remunerada por un solo día, lo cierto es que, en el marco del caso concreto y a luz de la normatividad y jurisprudencia aplicable, el fundamento del permiso para los días 14 y 15 de agosto del señor SOGAMOSO TORRES no guarda relación con un evento fortuito, ni desafortunado, que rompa con la unidad familiar o que afecte gravemente la salud de uno de sus familiares cercano o su integridad.

Por ello, al no encuadrarse los supuestos en la existencia de una enfermedad grave o calamidad doméstica no resulta reprochable que la empresa de energía al analizar los supuestos fácticos haya decidido solo concederle una licencia ordinaria remunerada por un solo día, para que atendiera el asunto puntual de agendar la cita pendiente de su progenitora, lo cual, atiende los mandados constitucionales que obligan al empleador a actuar de forma humanitaria y solidaria, permiso que

atiende al tiempo necesario para acompañar a su madre, al menos, a la extracción de la uña que se realizó de manera ambulatoria y en una droguería.

Dado que, cuando el permiso se solicita por una situación libre y voluntaria del trabajador y no por una circunstancia de fuerza mayor, la valoración de los argumentos esgrimidos varía para el empleador, quedando a su liberalidad la concesión o no del permiso, por ello como, el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, se entiende que se pueden otorgar en el año tantos permisos remunerados como sean necesarios, siempre haya justa causa y que el empleador los autorice.

Entonces, resulta plausible concluir que la ausencia sin autorización del señor SOGAMOSO TORRES a laborar el 15 de septiembre de 2019, no se debió a una calamidad como lo alega, ya que los documentos aportados no permiten su demostración, convirtiéndose entonces dicho comportamiento en una falta grave, a la luz del numeral c) del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo vigente para la época de los hechos que establece como falta grave entre otras la *“La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente...”*, en concordancia con lo previsto en el literal h) de la cláusula sexta del contrato de trabajo; por lo que, es sancionable con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa de acuerdo al mismo articulado y al Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo previa investigación y comprobación de la falta, de lo cual se ocupó el proceso disciplinario ya reseñado, indicándose desde ya que cada investigación disciplinaria adelantada por la no asistencia a laborar debe ser resuelta conforme al material probatorio que se allegue, por ello habrá casos en los que se justifique la existencia de una calamidad doméstica y por ello se resuelva no sancionar la falta cometida, pues no se trata de un procedimiento matemático sino que

obedece al análisis de la situación del trabajador y del acervo arrimado.

En cuanto al reparo referente a si la funcionaria investigadora estaba en condiciones de tramitar el proceso sancionatorio por ser la persona que inicialmente le niega la solicitud de permiso, se considera acertado los argumentos del fallador de primer grado al indicar que brilló por su ausencia prueba que estableciera un impedimento o inhabilidad de la señora Liliana Duque Gonzales, y en ese orden, este cuerpo Colegiado difiere del planteamiento esbozado por los recurrentes quienes manifiestan que la operadora disciplinaria debió declararse imposibilitada, pues debe entenderse que el impedimento es una figura exclusiva de quien adelanta la investigación, que se presenta cuando en su fuero interno encuentra que existe algún motivo de orden afectivo, económico o moral que confluye a restarle imparcialidad a las decisiones.

Aunado a ello, en cuanto al conflicto de interés que alega afectó la imparcialidad de la señora Duque González por haber sido quien inicialmente negó el permiso solicitado y que a su vez tramitó la investigación, se tiene que no obra ninguna advertencia al respecto al interior del proceso disciplinario, y no observa esta Judicatura irregularidad alguna en las labores desarrolladas por dicha funcionaria, además, conforme al Artículo Vigésimo Primero de la Convención es la gerencia la que determina en cual dependencia u oficina delega la investigación de faltas disciplinarias y aplicación de sanciones, y para ello se dispuso según el documento de Gerencia No. 0035 del 22 de marzo de 2006, que deja esta función en cabeza de la Gerente Administrativa, cargo que ocupa Duque González; de ahí que, la determinación de la autoridad que debe adelantar la investigación y proferir la sanción, se encuentra previamente delimitada y frente a lo cual no se acreditó reparo alguno por el sindicato convocado o por el señor SOGAMOSO TORRES.

ii) De la imposibilidad de dar por terminado el contrato laboral ante el inicio de una queja por acoso laboral

Sobre el tema debe decirse que la ley 1010 de 2016 tiene por objeto: *"definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"*, y en su Artículo 2º definió el acoso laboral como *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"* y determinó las modalidades generales como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

También señala el Artículo 9 de la ley las medidas preventivas y correctivas contra el acoso laboral, entre ellas, que en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; la posibilidad que el trabajador afectado acuda ante *"el Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral"*, la cual luego de escuchar a la parte demandada *"conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa"*; y, pueda el actor *"solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral"*

Con el fin de evitar hostigamientos o afectaciones a los derechos de quien formuló peticiones, quejas, o denuncias por acoso laboral o sirvió de testigos en estos casos, el Artículo 11 de la Ley 1010 de 2016 previó en el numeral 1º como garantía que:

“1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. ...”

Sobre la interpretación y aplicación de dicho numeral la Sala de Casación Laboral de H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 17063 – 2017 con ponencia del Magistrado GERARDO BOTERO ZULUAGA, precisó que:

“Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el *segundo cargo*, en el que se endilgó *errores jurídicos*, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «*consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz*», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada, no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se aviene a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en

cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 *ibídem*, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.” (Subrayado fuera de texto)

Así que, para que no tenga efecto la terminación unilateral del trabajador que aduce ser víctima de acoso laboral, se requiere que la autoridad administrativa o judicial que conoce del proceso preventivo, correctivo o sancionatorio haya establecido que los hechos puestos en su conocimiento sean constitutivos de actos de acoso laboral.

Por tanto, la protección prevista como garantía contra actitudes retaliatorias atrás citada, no opera con la sola denuncia presentada por el señor LUIS SOGAMOSO TORRES ante el Comité de Convivencia Laboral de ELECTROCAQUETÁ S. A. el 9 de septiembre de 2019 contra la señora Sandra Milena Galindo Gerente de Gestión Energética, el Ingeniero Guillermo Vaca Alvarado Administrador de Gestión Energética y Liliana Duque González Gerente Administrativa y que obra al interior del expediente a folio 1051 y siguientes, en la que se indica los mecanismos de presión y persecución que venían siendo desplegados por los denunciados, sin que se aportara información relacionada con el trámite o la resolución de la misma.

Entonces, tal y como lo advirtió el fallador de primera instancia, al haberse acreditado que el demandado solo puso en conocimiento los presuntos actos de acoso y represión ante el respectivo comité de convivencia laboral, que hace parte del trámite preventivo; se advierte que no es el trabajador aforado y aquí demandado titular de la prebenda que reclama, pues no se encuentra demostrado que alguna

autoridad administrativa o el Juez competente los hubiere calificado como de dicha naturaleza.

iii. De la existencia de la persecución sindical o alguna retaliación contra el trabajador Luis Sogamoso Torres, por el hecho de pertenecer a la organización y ser directivo de esta.

Sobre los actos constitutivos de persecución sindical, la H. Corte Constitucional en sentencia de T-657/2009 siendo MP. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, señaló que:

“para la evaluación constitucional de las conductas de los empleadores que sean violatorias del derecho de asociación sindical cabe remitirse a los criterios que sobre el particular se han fijado en la ley⁴ y en los tratados internacionales. Ha dicho la Corporación que, en ese contexto, resultan contrarias al derecho de asociación sindical las conductas del empleador que desconozcan el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a éstos; o que promuevan su desafiliación, o entorpezcan o impidan el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, o que adopten medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato en razón de dicha condición. También se afecta ese derecho cuando se desconoce u obstaculiza por el empleador en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva o del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.”

Más adelante dijo:

“A este respecto, y a propósito de la facultad legal que tiene el empleador para dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo, la Corte, en criterio que también resulta aplicable en el ámbito de la potestad disciplinaria que se le reconoce al empleador, ha puntualizado que, en todo caso, debe tenerse en cuenta que la actuación del empleador que tenga soporte legal, así afecte a trabajadores sindicalizados, no puede considerarse per se cómo una conducta antisindical, sino que para ello es

⁴ El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la Ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; / b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; / c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; / d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y / e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

necesario mostrar que esa actuación afecta el derecho de asociación sindical y, además, que no le era lícito al empleador adoptarla”⁵.

En este punto es preciso especificar los alcances de los antecedentes jurisprudenciales, puesto que, tratándose de la facultad para dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo, la Corte ha señalado entre las hipótesis de ilicitud en la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de trabajo, se encuentra aquella en la cual tal posibilidad legal se utiliza como instrumento de persecución sindical. La jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en señalar que en tales eventos se presenta una situación que afecta el derecho constitucional de asociación sindical, para cuya protección es posible acudir a la acción de tutela. Pero, del mismo modo, se ha precisado por la jurisprudencia que ello exige una actividad probatoria cuidadosa, como quiera que a una conducta admitida por la ley, se pretende atribuirle una consecuencia que no se deriva de la conducta per se, sino de un elemento adicional, que debe ser acreditado, cual es la efectiva afectación del derecho de asociación sindical y el ánimo de persecución en la conducta del empleador. No quiere ello decir que para que proceda el amparo constitucional se exija probar un elemento subjetivo, sino que el juez de tutela debe ponderar las circunstancias del caso concreto en orden a establecer si la conducta es merecedora de reproche constitucional.

En materia disciplinaria, el escenario es distinto, puesto que no hay allí un espacio de discrecionalidad para el empleador, en la medida en que toda sanción disciplinaria debe corresponder a una conducta, prevista como falta en el contrato o el reglamento, cuya realización se haya acreditado en un trámite adelantado con la plena garantía del debido proceso. Cabría señalar, entonces que, cumplidas las anteriores condiciones, habría que descartar, de entrada, la presencia de un ánimo de persecución sindical y que correspondería a los trabajadores la carga de acreditar que, no obstante que se está ante una facultad legal del empleador, ha existido un ejercicio desviado de la misma, para, bajo la apariencia de licitud, desplegar, en realidad, un designio antisindical. Ello podría ocurrir cuando, por ejemplo, pese a que se impone una sanción ajustada a la ley y al reglamento a algunos trabajadores sindicalizados, en idénticas circunstancias, no se hace lo propio con trabajadores no sindicalizados, o se trata a estos últimos con menor severidad.

También es posible desvirtuar la licitud de la actuación disciplinaria del empleador, cuando se muestre que aunque ella se pretende amparada en disposiciones legales, reglamentarias y contractuales, eso no es así, en razón a la manifiesta oposición a criterios de razonabilidad y proporcionalidad en la interpretación y la aplicación de las mismas.”

De este modo, en cada caso concreto cuando se alegue que el empleador en ejercicio de la facultad disciplinaria su objeto no sea el ejercicio de esta, sino un propósito de persecución sindical, debe acreditarse esa afirmación, demostrando que la sanción no obedece a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y que para cualquier persona se evidencie una duda razonable al respecto, caso en el cual correspondería al empleador acreditar que el ejercicio de la potestad disciplinaria fue ajeno a tal propósito persecutorio.

⁵ Ver Sentencia T-077 de 2003

Al respecto, se tiene que una de las expresiones de la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador es la facultad de éste de imponer un reglamento interno que contenga las normas no sólo de comportamiento dentro de la empresa, sino las disposiciones reguladoras de la actuación de ambas partes de la relación laboral, el cual ha sido definido como *"el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio"*⁶ y sobre el particular la Corte Suprema de Justicia sostuvo⁷:

"El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

Por su ámbito de validez, el Reglamento es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la ley configurantes del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo".

Bajo este contexto, considera la Sala que no puede considerarse que el reglamento interno de trabajo sea un mecanismo con el cual se coarten de forma irrestricta los derechos de los trabajadores o que sus cláusulas lesivas a la dignidad de los trabajadores, pues ha dicho la Corte Constitucional que por ello, *"sus previsiones deben interpretarse de una manera sistemática, que concilie el objetivo de preservar las condiciones que permitan el normal desenvolvimiento de la empresa, con el respeto de valores superiores del ordenamiento que giran en torno a la idea de un trabajo en condiciones de dignidad y justicia"*⁸.

De tal forma que, *"para la aplicación de las sanciones previstas en los reglamentos de trabajo es preciso respetar el debido proceso, lo cual implica no sólo ajustarse a los procedimientos que se hayan contemplado para el efecto, sino que, además, exige una*

⁶ Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo.

⁷ Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11 de diciembre de 1980. Radicación N° 6199. (M.P. César Ayerbe Chaux).

⁸ T-657-09

determinación clara y precisa de las conductas susceptibles de ser sancionadas, al punto que se desconoce el principio de legalidad de las infracciones y de las penas, que hace parte de la garantía del debido proceso establecida en el artículo 29 de la Constitución, cuando en los reglamentos se incluyen como punibles conductas altamente indeterminadas y no se prevén mecanismos que permitan a sus destinatarios conocer de antemano el alcance de esas conductas que se consideran transgresoras del reglamento y constitutivas de falta disciplinaria”⁹.

Ahora bien, los recurrentes alegan la persecución sindical con ocasión de las manifestaciones hechos por los testigos, según las cuales existen sendas diferencias en el trato que se le brinda por el empleador a los funcionarios o empleados que están sindicalizados y los que no; precisan los apelantes que, existe una similaridad entre el caso de la señora Mónica Fierro trabajadora no sindicalizada y el del señor Luis Sogamoso Torres, pues los familiares afectados en su salud son sujetos de especial protección, en la primera situación se trata de un niño y en la del señor Sogamoso Torres se trata de un adulto mayor.

Al respecto, encuentra la Sala que conforme a las pruebas allegadas a la señora Fierro se le adelantó investigación disciplinaria por su ausencia para trabajar el día 2 de marzo de 2020, y de una fracción de la jornada del día siguiente, y que al proferir la decisión administrativa que resolvió de fondo el asunto absolviendo a la empleada por la ausencia del 2 de marzo por tratarse de una calamidad doméstica, por las explicaciones brindadas y además de soportarlo probatoriamente; ello, porque según se reseña en la actuación su ausencia se debió al viaje que de manera imprevista tuvo que hacer a la ciudad de Neiva donde se encontraba internado en una fundación uno de sus hijos menor de edad, quien se encuentra en tratamiento de abuso de drogas, a donde se desplazó a tratar de encontrar a su hijo menor de edad “*quien se encontraba en una olla*” valorando ello porque ocurrió “*en un momento de desespero propio*

⁹ *Ibíd*em

de la angustia que genera un hecho de tal envergadura”, el cual le impedía solicitar el permiso para ello, pero si al reintegro a sus labores anexar la prueba de lo ocurrido, lo que se señaló “fue acreditado con la presentación de los descargos a través de la historia clínica y certificación de la FUNDACIÓN ALCATRAZ... se evidencia con la declaración jurada aportada y soportada con los tiquetes de transporte terrestre que dan cuenta de su traslado a esa municipalidad”, y, se le sancionó por ausentarse sin permiso el día 3 de marzo parte de la jornada laboral pese a que la implicada dio las explicaciones pertinentes sobre su asistencia a una cita médica.

En relación, con las prueba aportadas en la investigación disciplinaria seguida en contra del aquí llamado a juicio y adelantada por la empresa de electricidad del Caquetá, pues lo que está acreditado en el proceso es que la señora María Anita Torres de Sogamoso asiste a cita médica el día 13 de agosto, y de acuerdo a su padecimiento de rodilla, se reseña como conducta a seguir una terapia física y ordena una sesión ese mismo día y que el día siguiente el trabajador hace acompañamiento a su madre a la extracción de una uña, procedimiento que se realiza en un droguería, de manera particular y no a través de su EPS, para lo cual se le concedió un día de permiso, al encontrar el empleador que no se trataba de una calamidad doméstica o una grave enfermedad de los que se refieren los numerales 3 y 6 del artículo vigésimo tercero de la convención colectiva de trabajo (modificada por laudo arbitral del 2 de octubre de 2017) ya que no se cumplían los presupuestos dispuestos para ello, y consideró oportuno la concesión de un solo día de permiso, para que el trabajador atendiera las gestiones médicas para la autorización de la cita “una sesión de terapia física” ordenada por la EPS de su progenitora.

Ahora, se tiene que la parte inconforme alude al caso de la señora Mónica Andrea Fierro Penagos, empleada de la empresa, según los apelantes se encontraba en idénticas circunstancias, por estar inmersos sujetos de especial protección en cada caso, es decir, tuvo la

misma situación del aforado, y a la que se trató con menor severidad ya que su sanción fue suspensión del trabajo sin derecho a remuneración por el término de 8 días.

Frente a lo cual, debe decirse que no es posible equiparar la situación de los trabajadores mencionados, pues sino hay duda de la atención recibida por la progenitora del señor Luis Sogamoso Torres los días 13 y 14 de agosto, no se soportó probatoriamente que la ausencia para trabajar el día 15 obedeció a que adelantara alguna otra diligencia médica o se requiriera por parte de la familiar acompañamiento permanente del trabajador, ya que no existió prueba de hospitalización, incapacidad o similar a ellas, como tampoco que se acreditara tal necesidad, y fue por ello, por lo cual se profirió sanción; contrario sensu de la actividad desarrollada por la señora MÓNICA ANDREA FIERRO PENAGOS quien soportó las razones por las cuales no asistió a trabajar un día y señaló porque asistió a una cita médica sin haber solicitado el permiso médico a motu proprio decidió ausentarse y al no ser acogidas éstas se le impuso la sanción referida.

En ese contexto, más allá de la presencia de elementos que se orienten a demostrar un cuadro ordinario de persecución sindical, encuentra esta Corporación, que en ELECTROCAQUETÁ S. A. existe un reglamento de trabajo, una convención colectiva de trabajo y que se ha suscrito contrato de trabajo con el trabajador de quien se reclama el levantamiento del fuero sindical, que en el contrato de trabajo y en el RIT se encuentran determinadas las faltas por las cuales se puede sancionar a los trabajadores, siendo catalogada como grave la ausencia para trabajar de una jornada laboral lo cual da lugar como sanción a la terminación del contrato de trabajo, que además en la convención colectiva se encuentra descrito el procedimiento bajo el cual se adelantan las investigaciones disciplinarias, los cuales fueron aplicados al señor LUIS SOGAMOSO TORRES al haberse demostrado que el trabajador cometió una infracción al reglamento de trabajo, por lo que resulta apenas natural que a partir de los hechos acreditados

se de aplicación de una sanción, sin que, la misma pueda considerarse lesiva de los derechos sindicales del trabajador.

Aunado a ello se tiene que, al directivo de la junta de esta asociación sindical en el lapso de los últimos dos años, la empresa le concedió más de 100 permisos entre ellos para atender asuntos de carácter sindical, permisos para compensar, permisos para acompañamientos y asistir a citas médicas, para realizar diligencias de carácter personal, todo ello aportado como prueba documental adjunta a la investigación disciplinaria, y que permite establecer que siempre que se justificara la demandante concedía los permisos solicitados.

Por tanto, para la Sala partir de los elementos que obran en el expediente, no puede advertirse como lo reclaman los recurrentes la existencia de un ánimo de persecución sindical en el empleador, pues no hay elementos que permitan afirmar la existencia de un ánimo persecutorio o que la conducta se tenga como retaliatoria, ya que, lo demostrado es que la sanción se impuso en razón de la falta sin justificación alguna cometida por parte del trabajador, el cual se encontraba a cumplir con las reglas propias del contrato de trabajo y del reglamento de trabajo, sin que, por su pertenencia al grupo sindical le concediera autonomía pudiera incumplirlas.

En consecuencia, se concluye por la Sala que la decisión tomada por el fallador de primera instancia mediante la cual se resolvió levantar el fuero sindical y se autoriza la terminación unilateral del contrato del señor LUIS SOGAMOSO TORRES resulta acertada y se adviene a las pruebas allegadas, por lo cual, se confirmará en su integridad la sentencia confutada.

Finalmente, como quiera que no se acredita la causación de costas en esta instancia dando aplicación al numeral 8º del Artículo 365 del Código, se abstendrá esta colegiatura de proferir condena al respecto.

En mérito de lo expuesto la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA – CAQUETÁ, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 2º Laboral de este Circuito, el 13 de julio de 2020, mediante la cual accedió a las pretensiones de la demanda instaurada por la ELECTRIFICADORA DEL CAQUETÁ S.A E.S.P.

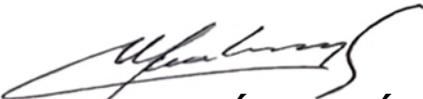
SEGUNDO: ABSTENERSE de condenar en costas en esta instancia al no haberse acreditado su causación.

TERCERO: NOTIFICAR la presente decisión por EDICTO de acuerdo a lo previsto en el numeral 3º del literal D del Artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

CUARTO: DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


NURIA MAYERLY CUERVO ESPINOSA
P.L. NO. 18001-31-05002-2019-00594-01 S2
Magistrada Ponente


MARIO GARCÍA IBATÁ
Magistrado


MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada