

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha (10) de febrero de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ACCIÓN DE PERMISO PARA
DESPEDIR - FUERO SINDICAL.

Demandante: THOMAS GREG EXPRESS S.A.

Demandado: JHON ALEXANDER TORRES CASALLAS

Vinculado: SINDICATO SINALTRAM – DIRECTIVA FACATATIVÁ

Radicación: 41001 31 05 003 2020 00428 01

Resultado: PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23-sept-2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva.
SEGUNDO: CONDENAR en costas en la presente instancia a la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.000.000, según lo motivado.

TERCERO: DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy diecisiete (17) de febrero de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR - FUERO
SINDICAL.

Demandante: THOMAS GREG EXPRESS S.A.

Demandado: JHON ALEXANDER TORRES CASALLAS

Vinculado: SINDICATO SINALTRAM - DIRECTIVA
FACATATIVÁ

Radicación: 41001 31 05 003 2020 00428 01

Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA.

Neiva, ocho (10) de febrero de dos mil veintidós (2022)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 17 del 08 de febrero de
2022*

1. ASUNTO

Resuelve la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 23-sept-2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES



2.1. LA DEMANDA

Pretensiones: La entidad demandante promovió proceso especial de permiso para despedir, en donde solicitó al Despacho la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor JOHN ALEXANDER TORRES CASALLAS, con fundamento en la Resolución No. 000809 de fecha 6-marzo-2019 expedida por el MINISTERIO DE TRABAJO y como subsidiaria solicitó se le otorgara el permiso para despedirlo teniendo en cuenta que el cargo para el cual fue contratado desapareció.

Hechos: Como fundamento de esta súplica, expresó que el demandado fue vinculado a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 16-may-2013, desempeñando el cargo de mensajero motorizado y que luego tuvo que ser reubicado para realizar actividades de operario; indicó que en el año 2015 la compañía se vio afectada económicamente, lo que conllevó a solicitar autorización de despido colectivo ante el MINISTERIO DE TRABAJO por cierre parcial de la misma, allegando la relación de los trabajadores que debían ser retirados, listado en el cual se encontraba el demandado.

Aduce que el MINISTERIO DE TRABAJO mediante Resolución No. 000809 de fecha 6-marzo-2019, autorizó el despido colectivo por cierre parcial de doscientos cincuenta y seis (256) trabajadores, entre los cuales se encuentra el señor JOHN



ALEXANDER TORRES CASALLAS, no obstante por tener afectaciones de salud se vieron obligados a solicitar la correspondiente autorización de despido ante el MINISTERIO DE TRABAJO.

Declara que desde el 3-octubre-2019 y en la actualidad el demandado no tiene ninguna actividad asignada, como quiera que la sede Neiva está cerrada, indica que el trabajador antes reportaba su hora de ingreso y de salida sin prestar ningún servicio a la compañía, por esta razón desde el mes de agosto del 2019 fue enviado a la casa. Manifiesta que la empresa a raíz de la situación financiera, presentó un plan de retiro voluntario al cual se acogieron varios trabajadores quedando en la actualidad tan solo 110. Señaló que el demandado no aceptó el plan de retiro y en respuesta recibieron la comunicación por la cual se les informaba que el trabajador se encontraba amparado por fuero sindical y ostentaba el cargo de tesorero suplente, situación que conllevó a la empresa a iniciar el proceso de permiso para poder despedirlo. Manifestó que la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A., no tiene sedes cercanas para trasladar al trabajador y el mismo no puede desempeñar funciones de mensajería por su estado de salud.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA



2.2.1. JHON ALEXANDER TORRES CASALLAS: *Se opuso a las pretensiones y frente a los hechos manifestó que efectivamente fue vinculado a la empresa, para desempeñar el cargo de auxiliar desde la fecha indicada, recalcó que sufrió un accidente de trabajo el día 22-julio-2015 estando en desarrollo de sus funciones, el cual le generó una afectación inmediata en su área lumbar; y que por esta razón el día 19-mayo-2017 se emitió por parte de MEDICINA LABORAL de COOMEVA EPS, oficio bajo la referencia de reincorporación ocupacional a su favor y con destino a la empresa actora.*

Indica que la petición que fue radicada ante el MINISTERIO DEL TRABAJO para la autorización de un despido colectivo, fue realizada por un total de 323 trabajadores, y que en efecto, el Ente Territorial en la correspondiente resolución autorizó un despido total de 265 trabajadores, por cuanto se debían excluir los 52 trabajadores que ostentaban fuero de salud y las seis trabajadoras con fuero de embarazo.

Señala que al momento de la autorización del despido colectivo por parte del Ministerio, él ya contaba con la condición de fuero por discapacidad, por su estado de salud y en la condición de reinstalación laboral. Por lo que en consecuencia indica que su despido no fue autorizado por el Inspector del Trabajo conforme la solicitud del despido colectivo



Propuso como excepción de mérito la que denominó como: "INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA O CAUSA OBJETIVA PROBADA".

2.2.2. EL SINDICATO SINALTRAM – DIRECTIVA FACATATIVÁ: No se hizo presente a la diligencia y en consecuencia el Despacho en virtud de habersele garantizado el derecho de defensa tuvo por contestado el libelo demandatorio.

3. SENTENCIA APELADA.

En audiencia celebrada el día 23-septiembre-2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, denegó en su integridad las pretensiones de la entidad demandante, al considerar que la parte actora no demostró causa legal y objetiva que diera lugar a que se procediera con el levantamiento de la protección foral, para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral del trabajador amparados en la autorización de despido colectivo emitida en la Resolución No. 000809 de fecha 6-marzo-2019, del MINISTERIO DEL TRABAJO.

Advirtió el Despacho, que si bien, mediaba autorización por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, para que THOMAS GREG EXPRESS S.A., realizara unos despidos colectivos por cierre parcial de la empresa, no era procedente desconocer lo que se

estipuló en el párrafo primero del artículo primero de dicho Acto Administrativo donde se indicó:

“Que respecto del personal con algún tipo de limitación, discapacidad, estado de embarazo u otra condición de protección especial, la empresa debe adelantar el trámite respectivo ante la Inspección de trabajo de este ministerio que por competencia deba conocer del mismo”.

De lo antes citado se expresó, que se hacía evidente que por parte de la entidad demandante no se había hecho aún efectivo el trámite allí consagrado y por ende se estructuraba una petición anticipada por parte del actor.

Por otro lado señaló que respecto del fuero sindical, no existe discusión ni duda alguna de la existencia de la organización sindical de la cual emana el fuero del que se pretende despojar al trabajador demandado; precisa que el fuero se constituye en la garantía de la que gozan los trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, ni a un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo de conformidad a lo establecido artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 204 de 1957; resalta que el fuero sindical tiene no solo una consagración legal si no constitucional en virtud a que el constituyente de 1991

expresamente lo estableció como un derecho fundamental en el artículo 39 superior.

Anotó que quedó demostrado en el plenario, que el trabajador hacía parte de los miembros de la junta directiva del sindicato en la calidad de tesorero suplente de la subdirectiva de Facatativá, y en virtud de tal connotación era evidente el amparo foral que poseía. De otro lado, expresó que la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfática en reiterar que el objetivo del proceso de levantamiento de fuero es, en primer lugar la verificación de la ocurrencia de la causal que alega el empleador, y en segundo lugar, es el análisis de su legalidad o ilegalidad, resaltando a su vez que en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social se dispuso cuáles son las causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero, como también se deben tener en cuenta las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del mismo código, y asevera que una vez realizadas estas precisiones se pudo concluir que en el caso objeto de estudio, no se daban los presupuestos para el levantamiento del fuero y por tanto no era posible autorizar la terminación del contrato de trabajo; primero porque la empresa tuvo como fundamento de su solicitud de levantamiento de la protección foral, la resolución emanada por el MINISTERIO DEL TRABAJO en la cual se invocó como justa causa para levantar esta protección, el cierre parcial de la empresa; por lo que concluía que la

necesidad del retiro del demandado obedecía a razones objetivas completamente ajenas a la situación de salud del trabajador.

Por otra parte indica que no se desconoció, que la autoridad administrativa del trabajo, autorizará el despido colectivo mediante resolución, como también que en el listado aparecía el nombre del demandado, sin embargo en dicho acto administrativo también se estableció que no podía avalarse el despido respecto de los trabajadores que tenían condiciones de afectación a su salud; situación que no pasó por alto el Despacho y en consecuencia tuvo muy presente la condición de salud que tiene el demandado, pues ello sería olvidar el fuero por estabilidad laboral reforzada del que también goza.

Corolario a lo antes citado, indica que lo que se pretendió por parte de la compañía demandante, no puede hacerse a través de este trámite especial de levantamiento de fuero, sino de la jurisdicción ordinaria laboral, porque lo que se busca es que se hagan las correspondientes declaraciones, y levantar el fuero sindical en las anotadas condiciones sería avalar la terminación del contrato sin previa autorización del Inspector de Trabajo, desconociendo que si así se hiciera, se presume la desvinculación laboral discriminatoria. En este punto, citó la Sentencia SL 3897 del 1-sep-2021, M.P. Jorge Cazallas, que hace referencia a la estabilidad o el fuero de salud ocupacional que ostentan ciertos trabajadores, y al respecto mencionó que al no estar en presencia de un medio de prueba solemne, el juzgador debía atender los

medios suficientes y en el caso de los trabajadores con fuero por estabilidad laboral reforzada, conocido por el empleador este estado de salud y si aun así, lo despide se consideraría este acto como discriminatorio por parte del empleador y en el caso bajo examen así resultó demostrado, pues la empresa tuvo conocimiento del estado de salud del demandado.

Hera que la entidad demandante no dio cumplimiento con lo que se dispuso en la Resolución, pues la empresa, no contaba aún, con la autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO para dar por terminado el contrato laboral del trabajador, y en esas condiciones no era procedente el levantamiento del fuero, por no cumplirse con los requisitos consagrados en el artículo 410 del Código Sustantivo del trabajo, pues la compañía por una parte no ha suspendido de manera total sus actividades, y si bien es cierto que en Neiva ya no tiene sede la empresa, no puede afirmarse que la misma no continua ejerciendo su actividad; por esta razón advirtió que se causó por cierre parcial y no por cierre total, requisito necesario para que se dé cumplimiento a cabalidad de lo estipulado en la normativa antes citada.

De otro lado, el despacho observó que tampoco se incurría en ninguna de las causales contempladas en el artículo 62 y 63 de la misma normativa, para que resultara viable el levantamiento del fuero, por lo que decidió en consecuencia declarar probada la exceptiva propuesta por el demandado y se denegaron las pretensiones de la demanda.

4. RECURSO DE APELACIÓN

La entidad demandante censuró la decisión del a quo, argumentado que al no concederse el permiso para despedir al trabajador, con el fundamento de que se trató de una petición anticipada, se hacía necesario, hacer precisión frente a la diferencia en cuanto a las competencias tanto del Juez Ordinario Laboral, como del MINISTERIO DEL TRABAJO, indicando también que existe diferencia en los fueros que se solicitaron.

Por otra parte señaló que la empresa no ha desconocido, que el trabajador es una persona que tiene un tema de salud y esto conllevaba a generar un posible fuero por estabilidad laboral reforzada, pero además señaló que el mismo, tiene un fuero sindical por el hecho de pertenecer a la junta directiva del SINDICATO SINALTRAM en su calidad de tesorero suplente, y al encontrarse frente a dos fueros, no era procedente acudir a la misma autoridad administrativa a solicitar el permiso para despedir.

En su argumento expone que el Juez de instancia, debió haber verificado si se cumplía con la causal objetiva para levantar el fuero sindical, y argumenta que las decisiones judiciales no pueden estar supeditadas a decisiones de tipo administrativo.

Manifiesta que la empresa radicó solicitud ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, sin que a la fecha de la diligencia se hubiere efectuado pronunciamiento alguno, por tal razón la empresa siguió el procedimiento legalmente establecido, y a su vez resalta que el Juez Laboral, es competente para decidir la solicitud para despedir un trabajador con fuero sindical, y por tanto el Juzgado debió limitarse a verificar la causal objetiva y no podría supeditar su providencia a una decisión de carácter administrativo.

Igualmente señala que la decisión del juzgador es contradictoria al argumentar que la compañía no inició el trámite para despedir, cuando claramente para levantar el fuero sindical, no es el procedimiento ordinario, sino el especial como fue indicado en la decisión; igualmente sustentó que el fuero era uno solo y que no compartía que el Juez de primera instancia procediera a incluir tanto el fuero sindical como el de salud; expresa que la autorización pretendida para dar por terminado el contrato laboral del trabajador, no tiene nada que ver con su condición de salud y por el contrario, demostró que existe causa probada para solicitarla en virtud del cierre parcial de la compañía.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme la apelación propuesta por la parte demandante, el problema jurídico que en esta oportunidad estudiará la Sala se

contrae a determinar si fue acertada la decisión del juez de instancia al denegar las pretensiones del actor, por considerar, en primer lugar que fue una petición anticipada en esta instancia en aras de obtener la autorización para despedir al demandando, por no mediar el permiso previo del Ministerio del Trabajo. Y en segundo lugar determinar si su decisión debió limitarse únicamente a lo que tiene que ver con el fuero sindical y no paralelamente al estudio del fuero por estabilidad laboral reforzada.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

En virtud del principio de congruencia, precisamos que únicamente se abordarán los temas sobre los cuales la providencia de primera instancia fue censurada. Esta limitación se complementa con lo estatuido en el art. 66A del CPTSS, adicionado por el art. 35 de la L. 712 de 2001, en conjunto con las sentencias C-968/03 y C-70/10, de la Corte Constitucional, que le exigen al juez de apelaciones en sus providencias estar en armonía con las materias objeto del recurso de apelación.

5.2.1. DEL FUERO SINDICAL

En nuestro sistema jurídico se ha instituido el fuero sindical para proteger a ciertos trabajadores de ser despedidos como consecuencia de su actividad sindical; éste fuero protege a los directivos de un sindicato de ser despedidos sin la previa intervención de un juez laboral, y de ser trasladados de lugar de trabajo; protección que procede siempre que se configure un despido injusto e ilegal, permitiendo sólo en consecuencia el despido justo, pero con previa validación de la autoridad judicial competente.

Con ello la ley protege al trabajador para que pueda desarrollar libremente su actividad sindical sin temor a que el empleador tome represalias en su contra, como el despido. A su vez es importante resaltar que el fuero sindical es un derecho considerado por la misma Constitución Nacional en su artículo 39, de tal suerte que la Constitución protege especialmente el derecho a la sindicalización de los trabajadores y por supuesto, a los derechos de estos como individuos.

El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo señala expresamente quienes son los trabajadores que están cobijados y protegidos por el fuero sindical. Y es en este punto se hace necesario señalar que dicha protección foral no es absoluta toda vez que en algunos casos los trabajadores con fuero sindical, sí pueden ser despedidos, pero deben concurrir los siguientes requisitos:

1. Debe existir una justa causa para su despido.

2. La justa causa endilgada debe ser calificada o validada previamente por un juez laboral.

Lo anterior significa que para despedir a un trabajador con fuero sindical se debe pedir autorización de un juez laboral que calificará la justa causa imputada por el empleador. En consecuencia, la empresa demandante debe desplegar todo un acervo probatorio para que no quede duda de la justa causa en que ha incurrido el trabajador sindicalizado que goza del fuero, y así convencer al juez de la justa causa del despido que se persigue.

En el caso bajo estudio, es claro que el trabajador demandado ostenta en la actualidad dos protecciones forales, una de ellas derivada de su condición de salud como consecuencia del accidente sufrido en ejercicio de sus funciones, y la otra en virtud a que el mismo a su vez hace parte de la directiva del SINDICATO SINALTRAM, en calidad de tesorero suplente.

Ahora bien, se tiene que la compañía demandante tramitó solicitud ante el MINISTERIO DE TRABAJO para realizar despidos colectivos por cierre parcial de las actividades de la misma; autorización que en efecto fue concedida por el Ente Territorial pero con la salvedad en uno de sus artículos de que: "Respecto del personal con algún tipo de limitación, discapacidad, estado de embarazo u otra condición de protección especial, la empresa debe

adelantar el trámite respectivo ante la Inspección de trabajo de este ministerio que por competencia deba conocer del mismo?

En consecuencia, la entidad procedió a solicitar la autorización respectiva ante la misma autoridad administrativa con el objetivo de que se le autorizara la terminación del contrato laboral al trabajador demandado.

Concomitante a ello, procedió a radicar proceso especial de permiso para despedir al señor JHON ALEXANDER TORRES CASALLAS, fundamentando su petición principalmente en la Resolución No. 000809 de fecha 6-marzo-2019, emitida por el MINISTERIO DEL TRABAJO. En su escrito de demanda indicó que el trabajador no se encuentra realizando en la actualidad ningún tipo de actividad laboral por cuanto la empresa efectuó cierre de la sede en la ciudad de Neiva debido a la situación económica que ha venido atravesando la misma desde el año 2015, y que a su vez el demandado no puede ser reubicado porque tiene restricciones por su estado de salud, igualmente indicó que dentro del plenario quedó debidamente verificada la existencia de una causa probada, y que no se puede tener por ésta, el cierre parcial de la compañía, para solicitar la autorización de dar por terminado el contrato laboral.

De tal forma procede la Sala a realizar el análisis detenido respecto de la censura al fallo de primer grado, y se observa que la entidad demandante en sus pretensiones no hizo mención a que

Las mismas se fundamentarán en solicitar la autorización para despedir al trabajador en virtud exclusivamente del fuero sindical, es así como se observa que la juzgadora de primera instancia procedió a analizar los dos aspectos que conllevó a que el trabajador ostentara las dos protecciones forales.

En consecuencia advierte este Cuerpo Colegiado que fue acertada la decisión de primer grado de no haberse levantado el fuero sindical al trabajador, por cuanto, una vez analizados los presupuestos fácticos y jurídicos, se determinó que no era procedente el levantamiento de la protección foral, para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral al considerar que la parte actora no demostró causa legal y objetiva que diera lugar a que procediera el levantamiento del fuero y para ello se hace necesario remitirnos a lo consagrado en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo que contempla taxativamente las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero. Y una vez analizados los fundamentos y la justa causa alegada por la compañía demandante, se puede determinar que la misma no se ajusta a ninguna de las que contempla la normativa especial del trabajo, razón por la cual, no es procedente bajo este escenario el levantamiento del fuero sindical y por ende la autorización para despedir al trabajador.

Por otra parte, la Sala difiere de la postura sustentada por el a quo, al señalar que por no haberse terminado el trámite de solicitud ante el MINISTERIO DE TRABAJO, era evidente que se

encontraba frente a una petición anticipada, por cuanto el juez laboral no puede supeditar su competencia con una autoridad administrativa, toda vez que la autoridad del juez es superior; por su parte el MINISTERIO DEL TRABAJO de conformidad con el Decreto 4108 de 2011, de igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el artículo. 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios del Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión es atribuida a los jueces, por tal razón no tienen competencia para decidir el levantamiento del fuero sindical; de tal manera que es claro que las competencias son completamente diferentes, por consiguiente el juez debe verificar si se dieron o no los elementos anteriormente anotados, que den lugar a que se levante el fuero, y por su parte el MINISTERIO DE TRABAJO, deberá hacer lo propio en cuanto a la autorización de despido, aun cuando inclusive es una presunción legal, este asunto también puede dilucidarse ante el juez laboral, por lo que se determina en este caso en particular, que el juez de instancia está omitiendo la aplicación de su competencia, y por tratarse de un juez natural no puede condicionarlo a cualquier otra, de tal suerte que no fue acertado indicar que se trataba de una petición anticipada por parte del actor.

Ahora bien, tratándose del fuero por estabilidad por condiciones de salud, la interpretación reiterada y pacífica de la

jurisprudencia, ha enseñado que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, está marcada con la teleología de salvaguardar a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente. En otras palabras, se protege al trabajador que tiene un grado de discapacidad relevante, que puede encontrar barreras para acceder, continuar o ascender en el empleo, lo que implica una discriminación en el trabajo. Sus medios son entonces, la materialización de la readaptación profesional, y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo¹.

En esta línea, la Sentencia SU-049 de 2017² de la Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; y que esta protección no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Para la estructuración de la protección alegada, ha dicho la Corte Constitucional que se deben acreditar por lo menos: (i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o síquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2841 de 2020. M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

² M.P. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

actividad laboral. (ii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o síquica sustancial. (iii) Que el despido se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo, y, (iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad³.

De lo anterior, se colige que se presume la existencia de un despido discriminatorio cuando se prueba que el trabajador padecía una limitación en su salud que dificultaba o impedía el desempeño normal en su trabajo, y que además de ello, estas limitaciones eran conocidas por el empleador. Con ello, se configura la presunción de que el despido obedeció al estado de discapacidad del trabajador.

Bajo dicho panorama fue conveniente por parte del juzgador de primer grado, pronunciarse igualmente respecto del fuero por estabilidad laboral reforzada, que también ostenta el trabajador demandado, y no limitarse a pronunciarse únicamente respecto del fuero sindical como fue señalado por el apelante; ya que se hacía prudente y necesario verificar en su integridad la realidad del trabajador demandado y de conformidad a la condición de salud que presenta no es prudente autorizar el permiso solicitado por la parte actora para terminar el contrato laboral del señor JHON ALEXANDER TORRES CASALLAS.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019. M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

De conformidad con lo expuesto, es claro que la decisión emitida por la Jueza de primer grado se encuentra ajustada a los lineamientos trazados por el ordenamiento laboral y la jurisprudencia constitucional, por lo cual el estudio efectuado en esta instancia conlleva igualmente a la frustración de la demanda. Por tanto, en virtud de la facultad contenida en el art. 61 del CPTSS, debe la Sala confirmar la sentencia de primer grado, por las razones esbozadas en la presente decisión.

6. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas a la parte recurrente, fijándose como agencias en derecho la suma de un (1) S.M.L.M.V., esto es \$1.000.000, a favor de la parte demandada conforme al numeral 1 del Artículo 5° del Acuerdo PSAA16-10554 del 2016.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

7. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23-sept-2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva.



SEGUNDO: CONDENAR en costas en la presente instancia a la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.000.000, según lo motivado.

TERCERO: DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

ORTEGA ORTIZ

LUZ DARY

COP.____ FOLIO____ SENTENCIAS LABORALES

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila



Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

2f9522e2ea8f1eb4f22a848468169aa8244114526712a1f1d06
52370a6fec29a

Documento generado en 10/02/2022 02:08:30 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>