

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha diecisiete (17) de febrero de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

- Naturaleza: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PERMISO PARA DESPEDIR
- Demandante: ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P.
- Demandado: ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ y la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. -ASOTRALCANOS.
- Radicación: 41001-31-05-003-2020-00216-01
- Resultado: **PRIMERO.- MODIFICAR** el numeral TERCERO de la sentencia emitida el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, el cual quedará así:
"TERCERO: Declarar no probadas las excepciones que propuso en su defensa el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, denominadas "Inexistencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo"; "Inviabilidad de la acción por fuero de salud", y la "Genérica", y declarar parcialmente probada la exceptiva de "Prescripción" respecto de la conducta atribuida por disminución de ventas en el mes de diciembre de 2019."
- SEGUNDO. – CONFIRMAR** en todo los demás la providencia de fecha y orígenes anotados.
- TERCERO. – Sin condena en costas de segunda instancia, en atención a lo expuesto.**

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 veinticuatro (24) de febrero de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



República de Colombia

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión

Civil Familia Laboral

Radicación No. **41001-31-05-003-2020-00216-01**

Sentencia No. 019

Magistrado Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Neiva, diecisiete (17) de febrero de dos mil veintidós (2022)

ASUNTO

Resolver el recurso de apelación, interpuesto por el apoderado del demandado, de la sentencia proferida el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, en el proceso especial de fuero sindical permiso para despedir, promovido por ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. en frente de ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ y la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. -ASOTRALCANOS.

PRETENSIÓN

Las pretensiones de la sociedad actora se esgrimieron en que:

- Se declare que el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ es trabajador de ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P., desde el 01 de abril de 2013, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, en desarrollo del cual desempeña el cargo de Asesor Comercial.
- Se declare que el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ detenta la calidad de miembro suplente de la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. –ASOTRALCANOS.
- Se declare que el demandado está amparado por el fuero sindical de que trata el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Se declare que el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ incurrió en faltas graves, que dan lugar a la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, conforme a lo previsto en el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, disposición que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concurrencia con los artículos 55, 58-1 y 5 del mismo estatuto, así como lo establecido en los artículos 55, literales a), b), c), d), e), f), g) y h), 61 numerales 1), 2), 3), 6), 9), 13) y 20), 63 numerales 1 y 5, 67 numerales 4 y 5 del Reglamento Interno de Trabajo que rige para la empresa demandante; además de lo previsto en los numerales 1,2,5,7,12,13 y 14 del Manual de Funciones que regula el ejercicio del cargo de Asesor Comercial en la misma corporación, y lo pactado en las Cláusulas Tercera literales a), b) y s) y décima primera del Contrato de Trabajo suscrito por las partes en litigio.
- Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se ordene el levantamiento del fuero sindical de señor ELKIN NOGUERA

GUTIÉRREZ y se conceda el permiso para despedirlo por justa causa.

- Se condene al demandado al pago de las costas y agencias en derecho que se causen en el presente proceso.

ASPECTO FÁCTICO DE LA PRETENSIÓN

Manifestó la sociedad demandante dentro del líbello introductorio del proceso, que el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ celebró un contrato de trabajo a término indefinido con ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P., el día 01 de abril de 2013, y se encuentra afiliado a la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. – ASOTRALCANOS, en la que actualmente es miembro suplente de la Junta Directiva; como se le informó a la actora mediante oficio fechado 07 de junio de 2019.

Que mediante informe del 11 de marzo de 2020, el Coordinador de Ventas de Neiva, señor LUIS ORLANDO CABRERA, presentó un reporte en el que detalló conductas inapropiadas en ejercicio del cargo de Asesor Comercial del señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, entre otras, las concernientes a:

- Incumplimiento a las metas correspondientes a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, pese a habersele impuesto dos suspensiones por los mismos hechos, y se le ha invitado que mejore su productividad, otorgándole referidos de clientes, y proporcionándole todos los medios.

- Incumplimiento de plan de trabajo de visitar zonas y municipios acorde con las estrategias planteadas en las reuniones con los Asesores Comerciales, lo que se traduce en una falta de compromiso con los procesos de la compañía.
- Incumplimiento de las visitas de clientes potenciales, pese a estar agendados, dejando en espera de asesoría a los mismos.
- Generación de “huecos” y retrocesos en la planeación que se realiza con el equipo de ventas; además no logra sumar para cumplir con las metas establecidas a nivel del Centro Operativo.
- Quejas de clientes insatisfechos y molestos por la no atención solicitada por oficina, quienes indican nunca ser atendidos por el demandado, por lo que se debe reasignar a otros asesores, y cuando se le indaga por esos hechos, la conducta asumida es de insubordinación e irrespeto.
- Comportamientos de intolerancia, desafiante y amenazante, mostrando inconformismo ante cualquier observación que se le realiza para ejercer sus funciones, no permite acercamiento de mejora y comunicación con la Coordinación de Ventas y sus propios compañeros.
- No firma los presupuestos de venta que se entregan cada mes, tampoco las actas de reunión que se llevan para realizar el plan de trabajo.

Afirmó que por estas graves circunstancias, el 08 de mayo de 2020, la empresa ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. le notificó al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ la apertura formal de un proceso disciplinario,

informándosele acerca de los cargos formulados, y la imputación sobre transgresión de normas, al tiempo que se le corrió traslado del informe en mención, con sus anexos, y se le citó a diligencia en la que debía rendir descargos, el 26 de mayo de 2020.

Señaló que en cumplimiento de las recomendaciones del Ministerio de Salud bajo los números 17 y 33, el 17 de marzo y el 17 de abril de 2020, respectivamente, con ocasión de la necesidad contener la pandemia Covid 19, al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ se le programaron vacaciones entre el 16 de abril y el 07 de mayo de 2020, razón por la que su proceso quedó suspendido por ese lapso.

Arguyó que la diligencia programada para el 26 de mayo de 2020 tuvo que ser aplazada por circunstancias derivadas de medidas de contención de la pandemia Covid19, fijándose para el 02 de junio de 2020, posponiéndose de nuevo, por la misma razón.

Esbozó que ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. citó al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, para que rindiera los descargos pendientes, en forma virtual, el 09 de junio de 2020, mediante la plataforma Google Meet, frente a la cual el trabajador solicitó su aplazamiento, pues en su sentir, no se le garantizaba su derecho de defensa y contradicción. Sin embargo la mentada petición fue negada, en virtud de que, en atención a las Circulares 021 y 033 del Ministerio de Trabajo, la organización decidió que el personal administrativo laborara desde su casa, acotando que dentro de aquel equipo se encontraba el personal que practicaría dicha diligencia, y que el señor NOGUERA GUTIÉRREZ cuenta con un teléfono inteligente suministrado por la organización, mediante el cual se podía efectuar la conferencia virtual en la que se oirían sus descargos, en compañía de su abogado.

Que la audiencia se realizó virtualmente el día 09 de junio de 2020, y a esta se presentó el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, en compañía de su abogado Dr. FELIPE CALDERÓN RIVERA, al tiempo que remitió un escrito por correo electrónico, en el que hacía alusión al pliego de cargos, en siete folios.

Afirmó que al formularse al trabajador las preguntas que debía responder, el accionando respondió de manera evasiva, indicando que las respuestas estaban en el escrito presentado con el apoyo de su apoderado, y frente al conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo que rige para ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P., el empleado refirió su desconocimiento; sin embargo, dicha reglamentación se encuentra publicada en las carteleras principales de los pasillos de la empresa, y se socializó el 17 de febrero de 2020, entregándosele copia de éste al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, tal y como obra en un registro fotográfico, en el que avizora que el demandado no firmó la planilla de asistencia, pese a que concurrió a la citada reunión.

Refirió que cuando se le indagó al trabajador acerca del conocimiento de los instructivos de ventas, indicó que no, a pesar de que en el informe que dio origen al proceso disciplinario adelantado en su contra, se anexaron copias de documentos que acreditan que participó en socializaciones de procedimientos, lineamientos e instructivos de ventas, advirtiéndole que, como es su costumbre, no firmó los registros correspondientes, pero existen copias controladas de HSEQ que permiten observar que sí asistió a las mismas.

Indicó que, dentro del memorial presentado por el demandado, asesorado por su abogado, respecto de los cargos que se le formularon precisó que:

- Existe una querrela por acoso laboral radicada ante el Ministerio del Trabajo Seccional Huila, sin que ello fuera el objeto específico del proceso disciplinario que se le adelantó; amén de que no es cierto que haya habido actos hostiles y que no se le haya invitado a mejorar su rendimiento, implementándose planes de mejoras concertados. Por el contrario, el señor ELKIN NOGUERA ha hecho caso omiso a los llamados de la Empresa para que cumpla con sus obligaciones.
- Ha cumplido con todas las estrategias planteadas, salvo algunas por circunstancias ajenas como vender estaciones de red sin el lleno de requisitos o documentación; cuando lo que es evidente es que el demandado se ha negado a atender las peticiones de la Empresa para que visite zonas y municipios, conforme con los planes de trabajo que se han acordado con los Asesores Comerciales.
- No es cierto y deberá probarse, no con pantallazos de aplicaciones que maneja la Empresa, ni con lo evidenciado por el señor LUIS ORLANDO CABRERA, acerca del incumplimiento de los deberes del demandado; circunstancia que no es de recibo, dada la trazabilidad de los mensajes que cuestiona, y el caudal probatorio en el que sustentó sus afirmaciones el Jefe inmediato del demandado; máxime cuando el señor ELKIN NOGUERA no manifestó que no pudiera registrar las visitas solicitadas, por una u otra razón.
- Anexó declaración extra juicio suscrita por la señora NELLY CUELLAR SILVA, en la que esta manifiesta que no ha realizado ningún tipo de queja o reclamo relacionado con el desempeño laboral del demandado, cuando lo que se le está reprochando es que finalmente la cliente tuvo que ser atendida por la Asesora

ANDREA TRUJILLO, dado el desdén con el que el señor ELKIN NOGUERA estaba manejando su caso.

- En relación con la queja de la señora PRIMITIVA PIZO QUINA el señor ELKIN NOGUERA argumentó que el mismo funcionario que hizo el informe que dio origen a su proceso disciplinario, LUIS ORLANDO CABRERA, manifestó que sólo hasta después de dos meses se pudo realizar la venta, por falta de una documentación, a pesar de que el reproche en su contra radica en que él nunca la visitó; razón por la que en este caso también lo tuvo que suplir la Sra. ANDREA TRUJILLO.
- Aceptó que no firma los documentos que le suministra la Empresa ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P., insistiendo en que no está obligado a suscribirlos cuando discrepa de ellos; sin tener en cuenta que bien puede dejar escritas las observaciones con las que no concuerda.

Dijo que quedó probado que el demandado no solo incumplió obligaciones e incurrió en prohibiciones que le incumben en su calidad de trabajador de ALCANOS DE COLOMBIA S.A.E.S.P., de acuerdo con los artículos 55, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que cometió faltas graves calificadas como tales en el Reglamento Interno de Trabajo que rige para la Compañía, en el Manual de funciones establecido para su cargo y en su propio contrato de trabajo. Ello por cuanto, conforme al material probatorio recaudado, se acreditó que el accionado incumplió las metas propuestas por la Compañía; amén de insubordinarse frente a los planes de trabajo que se le asignan, incurriendo en negligentes incumplimientos de visitas a clientes y zonas determinadas, todo lo cual se ve reflejado en su bajo rendimiento y en la insatisfacción de clientes que se muestran

molestos por su falta de atención, lo que se suma a sus comportamientos desafiantes y amenazantes en contra de sus jefes inmediatos.

Precisó que el día 23 de junio de 2020, ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. le informó al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ que a partir de la ejecutoria de la providencia que eventualmente autorice el levantamiento de su fuero sindical, se le terminaría su contrato de trabajo, por justa causa, singularizó las faltas cometidas, y se le comunicó que podía interponer los recursos de reposición y apelación ante tal decisión.

Que pese a lo anterior, transcurrido el término de traslado el demandado no hizo uso de los mismos; circunstancia por la que el día 10 de julio de 2020 ALCANOS DE COLOMBIA S.A.E.S.P. le ratificó que solicitaría la autorización judicial correspondiente para terminar por justa causa su contrato de trabajo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El señor **ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ**, a través de apoderado, en audiencia celebrada el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones respecto de que el demandado incurrió en faltas graves y obligaciones para dar por terminado el contrato de trabajo.

Que las conductas del demandado no se encuentran demostradas, pues por su condición de salud se encuentra justificado la variación del cumplimiento de ventas, y dentro del contrato no existe lineamientos respecto de que estas circunstancias generan faltas graves, ni que hubiere

afectación real a la empresa por la merma en la venta de productos que se endilga al trabajador, además las faltas graves publicadas en el reglamento según la empresa demandante, son posteriores a la fecha de la presunta comisión de la falta.

Propuso las excepciones de *“Inexistencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo”*, *“Prescripción”*; *“Inviabilidad de la acción por fuero de salud”*, y la *“Genérica”*.

Adujo que la acción de levantamiento del fuero sindical debe ser iniciada dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos, de lo contrario prescribe, y como consta en las pruebas allegadas, la acción judicial se presentó seis (6) meses después de acaecido los hechos en las que se cimenta.

La **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. –ASOTRALCANOS**, no contestó la demanda, sin embargo, dentro de la audiencia de instrucción del juzgamiento, el Representante Legal de la misma, indicó que las pruebas arrimadas al proceso disciplinario consistentes en videos y chat, no atienden a una cadena de custodia, ni fueron obtenidas de manera legal, y no infieren responsabilidad alguna del trabajador.

Que el aforado presenta afecciones de salud de trastorno bipolar, que afectan su desarrollo en el trabajo, y la empresa no ha hecho ningún seguimiento o prestado apoyo entorno a esa patología.

SENTENCIA APELADA

El Juez de primer grado en sentencia dictada el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021):

1. Ordenó el levantamiento del fuero sindical de que goza el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, como integrante de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A E.S.P.
2. Concedió el permiso a ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P, para despedir al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ.
3. Declaró no probadas las excepciones que propuso en su defensa el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, denominadas “Inexistencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo”; “Prescripción”; “Inviabilidad de la acción por fuero de salud”, y la “Genérica”.
4. Se abstuvo de condenar en costas al demandado por estar gozando de amparo de pobreza.

RECURSO DE APELACIÓN

El demandado, a través de su apoderado, interpuso recurso de apelación, fundado en que:

1. No se encuentran acreditadas las causas de terminación del contrato, para que se autorice el levantamiento del fuero, por cuanto la calificación jurídica de las conductas endilgadas no encajan en

una falta grave en el reglamento interno del trabajo conocido por el trabajador, o en el contrato de trabajo.

2. El único reglamento que aparece en el expediente es aquel que fue publicado el 10 de febrero de 2020 a los trabajadores de la empresa, y para la época en que se endilgan las faltas graves no existía, estando en contravía del artículo 62 del C.S.T.
3. En el contrato se dice que es falta grave el incumplimiento del artículo 1 del contrato, pero refiere a situaciones de instalación de gas y las faltas que se catalogan, corresponden a atención de venta con clientes, y las del artículo 10 tampoco corresponden.
4. Los hechos endilgados fueron a raíz de una queja de la señora Nelly Silva, que es desmentida con declaración extraprocesal del folio 185 y la falta de ventas no tiene envergadura para constituir una violación grave a las obligaciones de los artículos 58 y 60 del C.S.T., pues como lo expuso el Coordinador Operativo, la ausencia de una o 2 ventas no afectaban de manera sustancial a la empresa.
5. Contrario a lo considerado por el despacho, con las pruebas allegadas se evidenció que el actor padecía de quebrantos de salud desde el año 2018, lo que hacía inviable su despido por su estado de salud, que fue puesto de presente por el demandado a su empleador en la época en que rindió los descargos y con posterioridad, por ende, independientemente de que exista o no una calificación, esta situación conlleva a tener un fuero de salud y por ende, sin el permiso del Ministerio del Trabajo no se podría levantar el fuero del sujeto pasivo.
6. El término de 2 meses para la prescripción de este tipo de acciones conforme al artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la

Seguridad Social se encontraba vencido, porque hay hechos que datan de diciembre de 2019 y teniendo en cuenta que el reglamento interno de trabajo es posterior a ello, al no estar acreditado el procedimiento disciplinario, el término se debe contar a partir del conocimiento de los hechos.

CONSIDERACIONES

Los problemas jurídicos a resolver dentro del asunto puesto a consideración de esta Sala corresponden a establecer:

- ¿Si la acción de levantamiento de fuero sindical estaba afectada por el fenómeno extintivo de la prescripción al momento de su presentación?

De despacharse de manera negativa este interrogante, se deberá auscultar acerca de:

- ¿Si existió justa causa para autorizar el despido del trabajador que se encuentra amparado por la garantía del fuero sindical?

En aras de desatar el primer problema jurídico planteado, es del caso precisar, que en tratándose del término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, la honorable Corte Constitucional en Sentencia T-249 de 2008, con ponencia del Magistrado Jaime Córdoba Triviño, reiterada, entre otras, por la sentencia T-096 de 2010, con ponencia del Magistrado Dr. Juan Carlos Henao Pérez, indicó que para el caso de trabajadores privados, el término extintivo de dos (2) meses con el que cuenta el empleador para incoar el levantamiento de fuero sindical, tienen su exégesis en la ocurrencia de la justa causa, o en la culminación

del procedimiento convencional que conduce a su establecimiento, según corresponda.

Expresamente, nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Constitucional en la providencia en cita expresó:

“Finalmente, cabe precisar, en lo que tiene que ver con las previsiones del artículo 49 de la Ley 712 de 2001 sobre el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario, para dar inició al término que la misma disposición concede al empleador, que esta Corte, al resolver sobre la conformidad con la Carta Política del trato diferenciado en materia de suspensión de la prescripción que se deriva de la norma, advirtió que “el artículo al hablar de convencional o reglamentario, ya presupone que se trata de dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o reglamentario (empleados públicos)”¹”.

Quiere decir, entonces, que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla, según el caso.”

Así mismo, la honorable Corte Constitucional, en Sentencia T - 338 de 2019, con ponencia del Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS, respecto al

¹ Sentencia C- 1235 de 2002 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En esta oportunidad la Corte declaró exequibles los apartes: “Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo”, y “Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses”, del artículo 49 (parcial) de la Ley 712 de 2001 que adiciona el artículo 118 A al Código Procesal del Trabajo”.

término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical precisó:

“Según lo previsto en los artículos 25 y 39 Superiores y el Convenio 98 de la OIT, y dado que la norma demandada no regulaba la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, la Corte aseveró que cuando el empleador decidiera formularla, “deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador.” Agregó que “[s]i esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración.”[\[101\]](#)

39. Con la expedición de la Ley 712 de 2001, cuyo artículo 49 adicionó el artículo 118A al CPTSS, se modificó la regulación precedente, al precisarse que las acciones que emergen del fuero sindical prescriben en el término de 2 meses, el cual se contabiliza para el trabajador “desde la fecha de despido, traslado o desmejora” y para el empleador “desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”.

40. Se ha aclarado que “en el procedimiento de formación de la Ley 712 de 2001 no se justificó ni explicó la introducción de esta prescripción para estos casos, ni durante el trámite (SIC) el

Congreso se suscitó algún debate acerca de dicha previsión[102]. Además, (SIC) norma se mantuvo intacta a través de todo el trámite adelantado ante el Congreso.”[103]

41. Se ha advertido que si bien es cierto el legislador fijó 2 meses como término de prescripción de las acciones de reintegro y de levantamiento de fuero sindical, también lo es que debe tenerse en cuenta la interpretación efectuada por este Tribunal en la ya citada Sentencia **C-381 de 2000**, en el entendido que dicho término debe observarse y aplicarse conforme a: (i) la justa causa alegada en la acción de levantamiento de fuero sindical, es decir, que no se extienda en el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la formulación de la acción[104].

42. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro o de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción[105].

En el caso que ocupa la atención de esta Sala se observa que los hechos configurativos de las justas causas alegadas por el demandante, consistentes en el incumplimiento de: 1. las metas correspondientes a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, 2. del plan de trabajo de visitar zonas y municipios acorde con las estrategias planteadas

en las reuniones con los Asesores Comerciales, lo que se traduce en una falta de compromiso con los procesos de la compañía, 3. de las visitas de clientes potenciales, pese a estar agendados, dejando en espera de asesoría a los mismos, generación de “huecos” y retrocesos en la planeación que se realiza con el equipo de ventas; además que no logra sumar para cumplir con las metas establecidas a nivel del Centro Operativo, quejas de clientes insatisfechos y molestos por la no atención solicitada por oficina, comportamientos de intolerancia, desafiante y amenazante, mostrando inconformismo ante cualquier observación que se le realiza para ejercer sus funciones, no permite acercamiento de mejora y comunicación con la Coordinación de Ventas y sus propios compañeros, ausencia de firma a los presupuestos de venta que se entregan cada mes, tampoco las actas de reunión que se llevan para realizar el plan de trabajo, devienen de un informe presentado por el Coordinador de Ventas de Neiva, señor LUIS ORLANDO CABRERA el día 11 de marzo de 2020, el cual se infiere que la merma en su productividad se verifica al cierre de los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, y que las restantes conductas endilgadas al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ se vienen presentando de manera sistemática y con vocación de tracto sucesivo durante el desarrollo del vínculo contractual laboral, que sostiene con la demandante, pero sin indicar de manera certera que tales conductas se presentaran con posterioridad al momento específico de corte (28 de febrero de 2020), infiriéndose además, que tales eventos se encuentran intrínsecamente ligados al incumplimiento de las actividades que como Asesor Comercial debe ejercer el accionado.

Por ende, esta colegiatura solamente analizará las justas causas de despido del trabajador aforado, correspondiente a la baja productividad en las ventas en los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020.

Ahora bien, en aras de determinar si ha acaecido el término extintivo de prescripción sobre las conductas imputadas al trabajador como justas causas de despido, se analizará cada una de ellas, atendiendo a la fecha de causación y a la presencia de circunstancias que interrumpieran el trascurso del tiempo (2) meses de manera efectiva, así:

a) De la merma de ventas correspondiente al mes de diciembre de 2019:

Frente a tal conducta se debe indicar, que al verificarse la ocurrencia del hecho que presuntamente atenta contra el normal desarrollo de la empresa y por ende justifica la falta grave cometida por el trabajador para el 31 de diciembre de 2019, fecha de corte de registro de ventas, conforme se explicó, el término máximo con el que contaba la empresa actora para incoar la acción de levantamiento de fuero sindical se estructuró el 28 de febrero de 2020, sin que para ese entonces, existiere causal alguna de interrupción de dicho acontecimiento temporal, toda vez que el proceso disciplinario fue abierto el día 08 de mayo de 2020, cuando se encontraba más que superado tal hito histórico, adicional al hecho de que si bien es cierto existe al interior de dicha sociedad un reglamento interno de trabajo que regula el trámite disciplinario, el mismo solamente cobra vigencia a partir del 10 de febrero de 2020 tal y como se establece en el artículo 82 de tal reglamentación, sin que allí se determine la aplicación retrospectiva de este, por lo que no le es aplicable tal disposición normativa a esta específica conducta.

En virtud de lo anterior, se concluye que la oportunidad procesal para solicitar el levantamiento de fuero sindical amparado en los hechos acaecidos al 31 de diciembre de 2019 se encontraba precluida, incluso

para el momento de apertura del pliego de cargos al trabajador (08 de mayo de 2020).

b) De la merma de ventas correspondiente al mes de enero de 2020:

Se ha de indicar que, esta conducta que se le atribuye al demandado al estructurarse el 31 de enero de 2020 obligaba al empleador a tomar las acciones de reproche correspondientes en frente del trabajador aforado, hasta el 31 de marzo de 2020, no obstante, tras el fenómeno de pandemia con ocasión del virus COVID19, el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, el día 15 de abril de 2020 expidió el Decreto No. 564 de 2020 *“Por el cual se adoptan medidas para la garantía de los derechos de los usuarios del sistema de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, el cual, en el artículo 1° precisó expresamente que *“Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses, o años, se encuentran suspendidos desde el 16 marzo 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales.”*, por lo que a partir del 16 de marzo de 2020, el término extintivo de prescripción para iniciar la acción de levantamiento de fuero quedó suspendida, restando para ello, quince (15) días.

Sin embargo, el inciso segundo del artículo en cita, señaló que *“El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir la prescripción o hacer inoperante la caducidad*

era inferior a treinta (30) días, el interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente”, normativa aplicable al presente asunto.

La Presidencia del Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdos PCSJA-20-11546, PCSJA-20-11549, PCSJA-20-11556 y PCSJA-20-11567, ordenó la suspensión de términos judiciales en el territorio nacional, desde el 27 de abril de 2020 hasta el 30 de junio de 2020, remudándose los mismo a partir del 01 de julio de 2020, en razón de ello, y atendiendo a la normativa señalada, el extremo temporal máximo con el que contaba la empresa actora para activar el aparato jurisdiccional del Estado para iniciar la acción de permiso para despedir al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ con ocasión de las acciones presentadas el 31 de enero de 2020, se verificaba para el 30 de julio de 2020.

El acta individual de reparto obrante a folio 1 del expediente escaneado, allegado, deja ver que la demanda de levantamiento de fuero sindical en contra del señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ por parte de ALCANOS DE COLOMBIA S.A E.S.P. se interpuso el 17 de julio de 2020, es decir, dentro del término otorgado por el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

c) De la merma de ventas correspondiente al mes de febrero de 2020:

Frente a la estructuración del fenómeno extintivo de prescripción respecto de esta conducta desplegada el 28 de febrero de 2020 conforme se indicó, se debe precisar, que además de la interrupción de términos prevista en el Decreto 564 de 2020, al estar vigente para tal época el Reglamento

Interno de Trabajo de la empresa ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. (10 de febrero de 2020), que regula el trámite del proceso disciplinario para los empleados de tal sociedad, y al haberse desarrollado el mismo desde el 08 de mayo de 2020, y hasta el 09 de junio de 2020, es a partir de este último momento en que se debe iniciar a contabilizar el tiempo de dos (2) meses para la formulación de la acción de permiso para despedir al trabajador aforado, por ende, la sociedad que funge como parte activa en el presente proceso, tenía hasta el 09 de agosto de 2020, para acudir a la jurisdicción en pro de sus intereses de desvinculación el señor NOGUERA GUTIERREZ, por lo que al presentar la demanda respectiva el 17 de julio de 2020 no se había consumado el período prescriptivo.

Así las cosas, se concluye que le asiste razón al apoderado recurrente cuando manifiesta que la conducta endilgada a su representado con ocasión de la baja productividad de ventas en el mes de diciembre de 2019 se encontraba afectada con el fenómeno extintivo de prescripción, sin que sea predicable dicha situación, frente a aquellas cuya data corresponde a los meses de enero y febrero de 2020.

Se precisa además, que la comunicación efectuada al extremo pasivo de esta relación litigiosa el 08 de mayo de 2020 denominada “*Apertura formal de proceso disciplinario, formulación de cargos, traslado de pruebas y citación a descargos*”, obrante en el expediente digital allegado a esta colegiatura, da cuenta del reproche de los actos de insubordinación, falta de compromiso, incumplimiento del plan de trabajo de visitas asignado, ausencia de firma en documentos, etc., que, según informe del 10 de marzo de 2020 suscrito por el Coordinador de Ventas de Neiva de la empresa demandante, se han venido presentando, y el cual, conforme lo manifestado de manera expresa por la empresa actora, se toma como complementario de los hechos objeto de investigación, más no indicó, los

hitos históricos en que dichas conductas se presentaron, en pro de establecer que se tratan de hechos desligados de la ausencia de ventas atribuida al demandado para los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020 y de contera, poderse efectuar un cómputo del término extintivo de prescripción de manera disímil al de los hechos explícitamente imputados al trabajador, por lo que no es posible tener en cuenta las mismas para efectuar el estudio de las justas causas para terminar el contrato de trabajo del demandado, en aplicación del principio de legalidad, de los presupuestos propios del derecho sancionatorio que obligan a realizar imputaciones específicas enmarcadas en un tiempo determinado, atendiendo el principio del derecho laboral de in dubio pro operario.

Efectuadas las anteriores precisiones, y verificada la procedencia de la acción de despido respecto de las conductas endilgadas al trabajador consistentes en el incumplimiento de las ventas en los meses de enero y febrero de 2020, se procederá a abordar el segundo cuestionamiento problemático formulado consistente en **¿Si existió justa causa para autorizar el despido del trabajador que se encuentra amparado por la garantía del fuero sindical?**, el cual se enmarcará únicamente, sobre las actuaciones desplegadas por el accionado en los meses de enero y febrero de 2020, conforme a lo expuesto al momento de resolver el primigenio problema jurídico.

Para resolver dicho interrogante recuerda la Sala que la normativa sustancial laboral define el fuero sindical como "*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*". (Artículo 405 C.S.T).

En lo que atañe a los trabajadores acreedores de dicha garantía, la normativa señalada prevé en el artículo 406, que este derecho cobija entre otros, a *“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente”*.

Conforme a lo previsto por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2010: *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.”*

A su vez, la normativa sustancial laboral en el artículo 410 consagra las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero, entre las que se destacan *“b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

Así, el artículo 62 del C.S.T. establece como justas causas para cesar el vínculo laboral por parte del empleador:

“(…)

6. 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.

(...)

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

(...)”

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.”

En el caso sub examine se evidencia que la demandante cimentó su solicitud de autorización de despido del demandado aforado en el incumplimiento de las metas, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020, pese a habersele impuesto dos suspensiones por los mismos hechos, y que se le ha invitado que mejore su productividad, otorgándole referidos de clientes, y proporcionándole todos los medios, a lo que el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ le sale al paso señalando que la falta de ventas no tiene envergadura para constituir una violación grave a las obligaciones de los artículos 58 y 60 del C.S.T., pues como lo expuso el Coordinador Operativo, la ausencia de una o 2 ventas no afectaban de manera sustancial a la empresa.

En atención a lo previsto en el contrato de trabajo suscrito entre los extremos procesales de la presente relación litigiosa obrante a folio 36 del expediente digitalizado, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, al ser consideradas como

faltas graves, entre otras², “cuando el TRABAJADOR no cumpla con las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR, de acuerdo a lo estipulado por la gerencia comercial en cuanto a presupuesto mensual de ventas” (...) “o por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones del TRABAJADOR debidamente comprobada”.

Entre las obligaciones del trabajador, el citado instrumento contractual señala entre otras “s) EL TRABAJADOR se obliga a realizar ventas mensuales que impliquen un mínimo de suscripciones de acuerdo al promedio de ventas que establezca EL EMPLEADOR, conforme a los proyectos de densificación”³

Así mismo el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa ALCANOS DE COLOMBIA S.A E.S.P. (obrante a folios 41 a 74 del expediente digital), y que aplica a partir del 10 de febrero de 2020, es decir solamente en lo concerniente a la conducta verificada para el mes de febrero de 2020, prevé en los artículos 55 literales e), f), h) y 61 numerales 1, 2, 3, 6, 72; un amplio catálogo de deberes, obligaciones y prohibiciones de sus empleados concernientes al cumplimiento de las órdenes, pautas y procedimientos fijados por la empresa para el desarrollo de su labor, y la adecuada prestación del servicio ofrecido por la compañía, los cuales son de forzoso cumplimiento para el trabajador.

De igual manera se destaca que el mentado Reglamento Interno de Trabajo establece en el artículo 63 una serie de prohibiciones al trabajador entre las que están:

² Cláusula Décima Primera: Terminación Unilateral del Contrato.

³ Cláusula Tercera: Obligaciones del Trabajador.

“1) Incumplir las políticas, manuales, procedimientos, instructivos, directrices, programas, circulares y normativas existentes en la Compañía y en general cualquier instrucción que imparta el empleador”.

“5) Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores”.

7) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo (...)”

Por su parte el artículo 67 ibídem contempla como falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa sin preaviso alguno:

“4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias”.

“5) El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, procedimientos, instructivos, directrices, programas, circulares, reglamentos y normativas existentes en la Compañía y en general cualquier instrucción que imparta el empleador”.

“6) La violación por parte de EL TRABAJADOR, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.”

“19) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo (...)”

“22) La desobediencia a las órdenes que en forma particular le impartan los superiores jerárquicos, la junta directiva o los accionistas de la Compañía.”.

Obra a folios 102 y 103 (digital) presupuestos de ventas para los meses de enero y febrero de 2020 en el cual se da a conocer a cada uno de los Asesores Comerciales por parte de la empresa contratante, la meta prevista para el desarrollo de sus actividades, indicándose en el caso

particular del señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ que las mismas correspondían a 26 para el mes de enero y 18 en el mes de febrero de 2020.

De igual manera se evidencia que, de dichas metas era conocedor el demandado, tal y como consta en los documentos citados y en los cuales se indica que pese a que el accionado fue enterado de tales presupuestos de ventas, se abstuvo de suscribir el mismo.

Como se demuestra, el demandado se encontraba plenamente enterado del desarrollo de su labor en los períodos cuya baja productividad se endilga, no obstante, del reporte de ventas correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020 se infiere que el actor solamente cumplió con el 96% de la meta en el primer caso, al realizar 25 de 26 negocios y 8 de 18 para el mes de febrero de 2020, lo que conllevó a que se le efectuaran requerimientos entorno de ello, los días 03 de febrero de 2020 (Folio 97 del expediente digitalizado) y 03 de marzo de 2020 (Folio 98 del expediente digitalizado), último de los cuales, deja ver en cuadro comparativo, que respeto de sus pares, el demandando presenta el menor índice de ventas, superando incluso sus colegas las metas impuestas.

No existe discusión en el plenario respecto de que en efecto al trabajador se le dio la orden por parte de su empleador de realizar el número de ventas indicadas en el presupuesto respectivo, socializado con anterioridad a la ejecución del período, meta que incluso es similar a la de sus pares, y que estas órdenes fueron dadas por las personas encargadas de ello, que fungían como superiores jerárquicos del accionado, en pro del cumplimiento de las directrices impartidas, lo cual a la luz de las disposiciones señaladas da lugar a establecer que el demandado incumplió sus obligaciones legales, contractuales y estatutarias, al tenor

de lo establecido en los artículos 58 numeral 1 y 62 numerales 6, 9 y 10 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual en armonía con el Reglamento Interno de Trabajo de ALCANOS DE COLOMBIA S.A E.S.P. acarrea como consecuencia el fenecimiento del vínculo contractual laboral del trabajador.

Ahora bien, justifica su actuación negligente el demandado en que en declaración el Coordinador Operativo, manifestó que la ausencia de una o 2 ventas no afectaban de manera sustancial a la empresa, no obstante, del reporte de ventas del trabajador, obrante en los requerimientos señalados, se infiere que en el mes de febrero de 2020 los negocios concretados por este correspondieron a menos del cincuenta por ciento (50%) de la meta propuesta, y que esta conducta deficiente se presentó de manera sistemática por el trabajador en meses anteriores, que si bien es cierto no están siendo tenidas en el presente proceso como causales de justificación de su despido, igualmente lo es, que representan un indicio de la renuencia del demandado de acatar las acciones de mejora propuestas por su empleador, y las órdenes impartidas por este entorno a la manera en que debe ejecutar las labores propias de su cargo.

Se observa que, al momento de contestar la demanda el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ refirió entre otros, que la merma en la ejecución de las actividades se cimentó en su condición de salud, sin embargo, se observa que las órdenes de venta impartidas no se tornan desproporcionadas, ni violatorias de los derechos del trabajador o de sus compañeros de trabajo, pues no hay que dejar de lado, que dicho mandato se cimentó conforme a los estándares de prestación de servicios implementados por la compañía para la venta de servicios de gas domiciliario, y sin que se encuentre prueba en el plenario que permita evidenciar la manera en que la afectación de salud del accionado le

impedía el normal ejercicio de sus labores; resaltando además, que de dicho proceder era conocedor el trabajador demandado, a través de las múltiples capacitaciones que se le impartieran por parte de su empleador, circunstancia que no logró desvirtuar probatoriamente el accionado.

Esgrime su reparo a la providencia emitida por el A quo el apoderado del sujeto pasivo, además de lo expuesto, en que la condición de salud del trabajador lo exime de ser despedido en virtud del levantamiento del fuero sindical, pese a que se llegare a encontrar encuadrada típicamente las conductas endilgadas al demandado.

Sobre el particular se debe precisar, que nuestro máximo Tribunal Constitucional señala, que hay lugar al reconocimiento de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los eventos en los cuales: *“se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador”*. (Sentencia T-317/17, Magistrado Ponente ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO).

De las pruebas obrantes en el plenario se tiene que i) el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ no ha sido despedido por parte de la empresa demandante, contrario a ello, le comunicó el empleador que solicitaría al Juez Laboral el permiso correspondiente para dicho trámite; ii) La entidad

demandante cimentó la solicitud de despido del señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ en la ausencia del cumplimiento de sus obligaciones contractuales y reglamentarias en ejercicio del cargo de Asesor Comercial, con ocasión de los diferentes requerimientos realizados a éste, y que originaron además un proceso de índole disciplinario; iii) Conforme lo reconoce el mismo demandado, las afecciones de salud que lo aquejaban fueron puestas en conocimiento del empleador “*en la época en que rindió los descargos y con posterioridad*”, lo que denota que esta condición no tuvo injerencia en la decisión tomada por la entidad empleadora.

Tales presupuestos son suficientes para desvirtuar la presunción de discriminación hacia el trabajador en estado de debilidad manifiesta que supone que su despido obedeció a las condiciones físicas o mentales que padece, atendiendo al conocimiento previo que tenía el empleador respecto de las condiciones de salud del trabajador, tal y como lo ha enseñado la Corte Constitucional en Sentencia T-692 de 2015, y como se verificó a lo largo del desarrollo del proceso, por lo que es innecesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para efectuar la desvinculación laboral del demandado.

Por lo anterior, esta Sala procederá a modificar el numeral TERCERO de la providencia objeto de alzada, en el sentido de declarar parcialmente probada la excepción de “Prescripción”, esgrimida por el demandado, respecto de la conducta atribuida por disminución de ventas en el mes de diciembre de 2019 al señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ y confirmar en todo lo demás la sentencia emitida el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva.

Costas: Teniendo en cuenta el artículo 154 del C. G. P. que aplica por remisión del 145 del CPTSS a este asunto, no se condenará en costas de segunda instancia al demandado recurrente porque está amparado por pobre.

DECISIÓN

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

RESUELVE

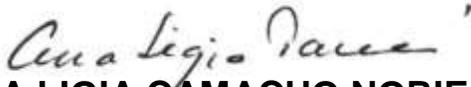
PRIMERO.- MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia emitida el trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, el cual quedará así:

“TERCERO: Declarar no probadas las excepciones que propuso en su defensa el señor ELKIN NOGUERA GUTIÉRREZ, denominadas “Inexistencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo”; “Inviabilidad de la acción por fuero de salud”, y la “Genérica”, y declarar parcialmente probada la exceptiva de “Prescripción” respecto de la conducta atribuida por disminución de ventas en el mes de diciembre de 2019.”

SEGUNDO. – CONFIRMAR en todo los demás la providencia de fecha y orígenes anotados.

TERCERO. – Sin condena en costas de segunda instancia, en atención a lo expuesto.

NOTIFÍQUESE,


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido

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

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:

**ea4816192911cb5985ec7eaf6f6ee7916b364a7bf20cb41bf58578f0ea6a
b564**

Documento generado en 17/02/2022 03:35:31 PM

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

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