

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha veintiséis (26) de mayo 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: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA

Demandado: AURA YOLY CUELLAR BECERRA

Radicación: 41001-31-05-001-2022-00118-01

Resultado: **PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 10 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA contra AURA YOLY CUELLAR BECERRA, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia al recurrente, ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones 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 tres (3) de junio de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 34 DE 2022

Neiva, veintiséis (26) de mayo dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR
SEGUIDO POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –
COMFAMILIAR DEL HUILA CONTRA AURA YOLY CUELLAR BECERRA. RAD.
No. 41001-31-05-001-2022-00118-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a proferir la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 10 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo que ata a las partes, así como que la demandada se encuentra amparada por fuero sindical, al ser miembro activo de la Junta Directiva de la Organización Sindical

Sintradefecom, y que Aura Yoly Cuellar Becerra, incurrió en una justa causa para dar por terminada la relación laboral, se autorice a la entidad a despedir a la enjuiciada.

Como fundamento de las pretensiones en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que Aura Yoly Cuellar Becerra, suscribió contrato de trabajo con la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, el 15 de julio de 2016, vínculo que se encuentra vigente a la fecha de interposición de la demanda.

Adujo, que mediante oficio de 25 de noviembre de 2021, la Dirección Administrativa de la Caja de Compensación Familiar del Huila, le notificó a Cuellar Becerra, la orden de traslado a efectos de que continuara con la prestación del servicio en el Municipio de Paipa – Boyacá; que dicha orden se le notificó con un tiempo prudencial, por lo que debía ejecutarse el 03 de enero de 2022 ello, dado el cierre de las operaciones de los supermercados de Comfamiliar del Huila, lo cual acaeció el 31 de diciembre de 2021.

Señaló que al momento de que se ordenó el traslado, se le puso en conocimiento a la accionada una serie de garantías, apoyos y facilidades que la organización asumiría con el fin de garantizar el desplazamiento al Municipio de Paipa; traslado que se ratificó el 15 de diciembre de 2021, y se le ordenó la entrega de los respectivos formularios de rigor ante la oficina de Gestión de Talento Humano antes del 18 de diciembre siguiente, pese a ello, la enjuiciada no desplegó trámite alguno.

Refirió que, llegado el 3 de enero de 2022, la señora Cuellar Becerra no cumplió con la orden impartida, por lo que, desde esa data, ha incurrido en incumplimiento a las obligaciones contractuales, específicamente aquella atinente a la prestación personal del servicio.

Afirma que al momento de la notificación del traslado, la trabajadora no se encontraba amparada por fuero sindical, y que cuatro días después, se fundó la Organización Sindical Sintradefecomf, y se nombró en la junta directiva de dicha agremiación.

Arguyó que el 4 de enero de 2022, abrió proceso disciplinario en contra de la demandada, en atención a las disposiciones convencionales que regulan la materia, y

que para el efecto, programó diligencia de descargos el 12 de enero de la anualidad que avanza, sin que la disciplinada asistiera a dicha arista.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 11 de marzo de 2022, y corrido el traslado de rigor, Aura Yoly Cuellar Becerra, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a la pretensión encaminada a obtener el permiso para despedir, y para tal fin, formuló los medios exceptivos que denominó prescripción, violación al debido proceso y falta de causa para pedir.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 10 de mayo de 2022, declaró que entre la demandante y la demandada existe un contrato de trabajo desde el 15 de julio de 2016. Así mismo, concluyó que Aura Yoly Cuellar Becerra, se encuentra amparada por fuero sindical al pertenecer a la agremiación sindical Sintradefecomf desde el 29 de noviembre de 2021, autorizó el levantamiento del fuero sindical, en consecuencia, autorizó el despido por justa causa de la demandada y condenó en costas al extremo pasivo.

Conclusión a la que arribó, al considerar que en el presente asunto, quedó acreditada la supresión de los supermercados de Comfamiliar del Huila, lo que impactó las relaciones contractuales de los trabajadores que prestaron la fuerza de trabajo para dicha unidad comercial, circunstancia por la que la demandante debió acudir a diversos recursos para conjurar los posibles quebrantos de los derechos laborales de los colaboradores como lo fue el retiro consensuado o la reubicación laboral, esta última la dispuesta para la demandada, dado el perfil laboral y la oferta de vacantes dentro de la compañía; pese a ello, la trabajadora no manifestó oposición alguna respecto a la orden impartida, y sin que mediara razonamiento alguno, se abstuvo de cumplir con los lineamientos impartidos por el empleador, razón por la cual, se configura la causal de despido invocada por la promotora del proceso.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la parte demandada censuró la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que no es cierto que la demandante no haya manifestado las razones por las cuales no se trasladaba al Municipio de Paipa – Boyacá, por el contrario, desde el 29 de noviembre de 2021, expuso que era una trabajadora aforada, y con base a los artículos 405 y 406 del C.S.T., el traslado de este tipo de colaboradores debe ser autorizado por el inspector del trabajo, aunado a que el movimiento de personal se realizó a una ciudad distante a la del domicilio de la trabajadora; del mismo modo, sostiene que la razón por la que se impuso el traslado se da con ocasión a la calidad de trabajadora sindicalizada, pues no encuentra soporte del por qué fue remitida a otra ciudad existiendo cargos en el Municipio de Neiva.

Reclama que la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, desconoció las previsiones convencionales respecto al proceso sancionatorio empleado previo a iniciar la acción de levantamiento de fuero sindical, por cuanto excedió el límite temporal que previó el artículo 11 de la Convención, ello si se tiene en cuenta que el día sábado es un día hábil, aspecto que decanta en la violación del derecho al debido proceso.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia plantea para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala se centrará en determinar, si le asiste derecho a la entidad demandante a que se ordene el levantamiento del fuero sindical de la demandada, al configurarse el acaecimiento de una justa causa para despedir, o si por el contrario, tal como lo sostiene la parte recurrente, la trabajadora no desconoció los deberes que le asisten al ostentar la condición de aforada.

Así mismo, se analizará si Comfamiliar del Huila, al momento de adelantar el proceso sancionatorio, desconoció los procedimientos convencionales establecidos para tal efecto.

RELACIÓN LABORAL Y CONDICION DE AFORADA DE LA DEMANDADA

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajadora que ostenta la demandada Aura Yoly Cuellar Becerra, respecto de la demandante Comfamiliar del Huila, tampoco lo es, la condición de aforada, pues dichos aspectos se declararon en primera instancia, y fueron aceptados por las partes.

FUERO SINDICAL Y ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO

Persigue la parte demádate el levantamiento de la garantía foral de la que goza la demandada, al considerar que aquella desatendió las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, así como aquellas contenidas en la legislación laboral, al no obedecer la orden impartida encaminada a trasladarse a la ciudad de Paipa – Boyacá, a ejercer las labores para las que fue contratada.

Por su parte, la trabajadora accionada se opone a dicha pretensión, con fundamento a que no se encontraba obligada a cumplir dicho mandato, pues el mismo desconocía abiertamente la condición de aforada que ostentaba, aunado a que, el referido traslado menoscaba los derechos laborales que le asisten al enviarla a ejercer sus funciones en un lugar lejano a aquel donde estableció su arraigo.

A fin de desatar la problemática planteada, comienza la Sala por precisar que la institución objeto de estudio fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, en especial, con la expedición del artículo 18 del Decreto – Ley 2350 de 1944 y el artículo 40 de la Ley 6º. de 1945, pero fue únicamente con la Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que se elevó dicha garantía a constitucional, con el fin de proteger a los trabajadores o empleados que en ejercicio del derecho de constituir sindicatos o asociaciones, obtengan la calidad de representantes o miembros de la agremiación.

Así mismo, la Carta Magna mediante la figura del bloque de constitucionalidad de que trata el artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales, para el caso *sub examine*, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y, en especial, los convenios 87 y 93 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus apartes pertinentes instaron a los países miembros a la implementación de mecanismos protectores del derecho de elección, fundación, ingreso y reunión del sindicato, así como la defensa jurídica de los derechos derivados de dicha asociación, siendo reiterativos en la derogatoria de las normas que limiten o menoscaben la libertad sindical.

Bajo ese contexto, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo 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”*.

De ese modo, resulta palmario que el fuero sindical fue estatuido para proteger a ciertos trabajadores, integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones laborales, y que puedan afectar la toma libre de decisiones o la acción legítima de reunión y petición contractual o convencional. Lo anterior adquiere mayor relevancia, si se tiene en cuenta la estrecha relación del fuero sindical y la libertad de asociación, pues de este último derecho surge la prerrogativa de ejercicio, en acción u omisión, de los derechos económicos y sociales de los afiliados, es decir, el resguardo del grupo organizado, tal como lo enseñó la H. Corte Constitucional en las sentencias C- 381 de 2000 y C-593 de 1993.

De suerte que, el fin último de la norma es proteger a los trabajadores aforados, que se encuentran relacionados en el artículo 406 del C.S.T., del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones contractuales, por lo que son estos tres aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobrellevar el empleador en caso de causarlas, a saber: i) el reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo y ii) la reubicación o

reinstalación a las anteriores condiciones de trabajo, como restablecimiento del traslado del colaborador sin previa autorización.

Dicho lo precedente, desciende la Sala a resolver el problema jurídico planteado, esto es, determinar si se configura la justa causa alegada por la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, al considerar que la trabajadora incumplió los deberes que le asiste, por cuanto se abstuvo de cumplir con la orden de traslado que se le notificó el 25 de noviembre de 2021.

Con tal propósito, resulta pertinente traer a colación lo dispuesto por el artículo 410 del C.S.T., que determinó como justas causas para conceder, por parte del Juez Laboral, el despido del trabajador protegido con fuero sindical:

“a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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”.

A su turno, el artículo 62 de la norma *ejustem*, preceptúa que:

“Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) 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.

(...)

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”.

En cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, se advierte que el numeral 1º del artículo 58 de la obra sustantiva laboral dispone *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.*

Ahora bien, la cláusula séptima del contrato individual de trabajo suscrito por las partes, dispuso que *“Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en ese acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato”*.

Al descender al caso puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que mediante oficio 25 de noviembre de 2021, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila comunicó a la demandada la determinación de trasladarla a las instalaciones ubicadas en el municipio de Paipa – Boyacá, a partir del 3 de enero de 2022. En esa misma calenda, la parte actora le allegó comunicado en el que la cita para el día 26 de noviembre siguiente, con el objeto de coordinar los trámites necesarios para ejecutar el traslado, y se le informa, que en dicha reunión se organizará la visita de reconocimiento al nuevo lugar de trabajo, así como el trasteo de enseres, traslado propio y del núcleo familiar, entre otros.

Así mismo, se probó al interior del proceso, que el 29 de noviembre de 2021, se efectuó el registro de la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores en Defensa de Comfamiliar del Huila – Sintradefecomf, de cuya junta directiva hace parte la demandada en condición de Secretaria General, circunstancia que se haya acreditada con la certificación emitida por el Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, y la que fue puesta en conocimiento de la empresa empleadora tal como lo confesaran las partes en el escrito de demanda y su contestación.

Con posterioridad, el 7 de diciembre de 2021, Comfamiliar del Huila remitió oficio a la enjuiciada en el que le reafirmó la orden de traslado y le requirió incorporar los formularios necesarios para adelantar dicho trámite, por lo que le fijó un límite temporal para acatar la decisión que fue hasta el 10 de diciembre de 2021. Llegado el día de dar cumplimiento a la orden, esto es, el 3 de enero de 2022, la trabajadora no se presentó a prestar el servicio en la sede de Paipa – Boyacá, tal como se aprecia

del oficio SEB-01-0001-2022, suscrito por la Coordinadora de la EPS-S - Regional Boyacá de la entidad convocante a juicio.

De otro lado, se escucharon los testimonios de María Andrea Cruz Rojas y Luz Aida Zúñiga Vásquez quienes afirmaron, de forma consistente, que Comfamiliar del Huila al momento de cerrar el supermercado convocó a los trabajadores para proponer fórmulas que iban desde el retiro consensuado, hasta el traslado para aquellos empleados que no aceptaran el acuerdo transaccional; así mismo, refirieron que la mayoría de colaboradores fueron reubicados tanto en la EPS, como en los diferentes escenarios con que cuenta la Caja de Compensación Familiar, y que sólo el personal sindicalizado se remitió a lugares lejanos en el Departamento de Boyacá.

La parte demandante, trajo al proceso los testimonios de Kelly Constanza Oidor Chávez y Jorge Luis Vásquez Espinoza, quienes dieron fe del proceso que se adelantó en contra de la demandada ante el incumplimiento de las órdenes impartidas a la trabajadora, igualmente, sostuvieron que la llamada al proceso, pese a habersele brindado diversas oportunidades para que alegara las circunstancias por las que no acató la orden de traslado, no realizó gestión alguna en aras de justificar su proceder.

Analizadas las pruebas aportadas, encuentra esta Corporación, que ningún reproche merece la intelección a la que arribó el sentenciador de primer grado, al ordenar el levantamiento del fuero sindical de la señora Aura Yoly Cuellar Becerra y otorgar así, el permiso para despedir.

Lo anterior se afirma, por cuanto si bien es cierto, la parte demandada para el 3 de enero de 2022, se encontraba amparada por fuero sindical, ello, al pertenecer a la junta directiva de la organización sindical Sintradefecomf, también lo es, que la orden de traslado se generó antes de que la trabajadora ostentara dicho fuero sindical, toda vez que la notificación de dicho traslado se efectuó desde el 25 de noviembre de 2021, data para la cual la enjuiciada no contaba con amparo alguno, razón por lo que, contrario a lo que sostiene el extremo pasivo, para el momento en que se impartió la orden, Comfamiliar del Huila no tenía el deber legal de acudir ante el juez del trabajo a efectos de solicitar el permiso para efectuar el ya tantas veces referido traslado.

Importa precisar que, tan sólo a partir del 29 de noviembre de 2021, la demandada ostenta la condición de aforada, y es a partir de ese momento, y no antes, que surge el deber legal para el empleador de acudir ante el juez de la causa para poder así impartir órdenes de traslado a los trabajadores amparados por dicho fuero, en los términos que establece el artículo 405 del C.S.T.

Por manera que, conforme se impartió la orden de traslado con antelación al surgimiento de las condiciones de amparo previstas en la norma antes dicha, es que surge el deber del trabajador, a la luz de lo dispuesto en la legislación laboral, así como en lo que se pactó en el contrato de trabajo, el de acatar las órdenes que le imparta el empleador en el desarrollo de la relación que los ata, razón por lo que debió presentarse a laborar el 3 de enero de 2022, en la sede de Paipa Boyacá, o en su defecto, presentar al empleador de forma oportuna las circunstancias que le impedían acatar tal obligación, para que aquél tuviese la posibilidad de replantear la directriz impartida, circunstancia que no acaeció en el presente asunto, pues la señora Cuellar Becerra, no realizó el desplazamiento a que había lugar, y mucho menos, refirió impedimento alguno que le imposibilitara ejecutar la labor encomendada.

En este punto, cabe destacar que la señora Aura Yoly Cuellar Becerra alegó al interior del proceso ostentar la condición de madre cabeza de familia, así como el desmejoramiento en las condiciones laborales, ello al considerar que con el traslado se iba a impactar seriamente el ingreso mensual que percibía, sin embargo, ninguno de estos reparos los puso en conocimiento del empleador, en las diversas oportunidades en las que fue convocada a manifestar la imposibilidad de acatamiento de la orden, pues sólo se limitó a interponer un recurso de apelación en contra del procedimiento sancionatorio adelantado, en el entendido de referir discrepancias respecto de las normas convencionales aplicadas a dicho procedimiento.

Y es que respecto de la potestad de variar las condiciones laborales del empleado (*ius variandi*), la jurisprudencia nacional ha decantado que es aquella facultad o poder legítimo del empleador de modificar las condiciones contractuales inicialmente pactadas, pero dicha discrecionalidad encuentra sus límites, ello cuando la decisión adoptada afecta o desmejora al empleado en las condiciones de trabajo, en su

situación personal, social o familiar, y que tal determinación sea caprichosa, pues en estos eventos, se trasgrede la soberanía otorgada al empresario.

En el *sublite*, se encuentra probado que la determinación de traslado se dio con ocasión del cierre de los supermercados en el Municipio de Neiva, por lo que el actuar de la unidad empresarial no se tornó caprichosa; también se acreditó que se le brindó a la demandada la oportunidad de oponerse a tal determinación, formulando para ello los argumentos en los que funda el posible desmejoramiento laboral, sin que en este último caso, se haya ejercido actuación alguna por parte de la trabajadora, pues a más de mostrar inconformismo con el procedimiento sancionatorio adelantado, no probó gestión alguna encaminada a demostrar la incurrencia en afectaciones tanto económicas como familiares, que le impidieran el desplazamiento.

Así las cosas, al encontrarse acreditada la falta calificada como causal grave para el fenecimiento del nexo contractual dentro de aquellas previstas en el contrato de trabajo, así como en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., es que deviene la prosperidad de la pretensión de la parte demandante encaminada al levantamiento del fuero sindical de la trabajadora y el consecuente otorgamiento del permiso para despedir, al reunirse los presupuestos del artículo 410 de la norma sustantiva laboral.

Por lo expuesto, se confirmará la decisión apelada en este aspecto.

DE LA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO POR DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO, PREVISTO EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Censura la parte demandada el desconocimiento de las previsiones convencionales aplicadas al interior del proceso sancionatorio que se le adelantó, en tanto para la data en que se profirió la determinación acogida por la empresa, ya habían transcurrido más de los 15 días con que disponía el empleador para ejercer el poder disciplinario.

A su turno, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, sostuvo que el procedimiento aplicado se desarrolló de manera analógica, única y exclusivamente para brindar la oportunidad a la trabajadora de ser escuchada previo

a adelantar la acción ordinaria laboral que persigue el levantamiento del fuero y posterior autorización de despido, sin que con ello se pueda entender que resulta imperioso aplicar dicho procedimiento ante la ocurrencia de una justa causa para despedir.

Al auscultar la norma aplicada por la empleadora, se tiene que el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1996-1997 suscrita entre Comfamiliar del Huila y Sinaltracomfa, dispone que:

“PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES POR FALTAS DISCIPLINARIAS:

A partir de la presente convención, para sancionar a un trabajador por falta contra la disciplina de la empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

(...)

Todo este procedimiento deberá cumplirse en el término de quince (15) días hábiles, vencidos el cual sin que se haya tomado decisión, prescribe la falta y en consecuencia, no surtirá ningún efecto cualquier sanción que se aplique por fuera de esos términos.

El anterior procedimiento se observará en todos los casos en los cuales haya de imponerse sanción por fallas disciplinarias y del acta y de la decisión se llevará copia a la hoja de vida del trabajador, si se decide aplicar sanción”.

Bajo esa orientación, destaca la Sala que tanto las sanciones como el despido, son consecuencias de un comportamiento irregular del trabajador con respecto a sus obligaciones laborales, sin embargo, tales nociones tienen connotaciones disímiles, pues mientras la sanción va encaminada a que el empleado modifique, rectifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa, producto de faltas leves o intermedias, inclusive severas, el despido es la respuesta del empleador a una falta, respecto de la cual puede optar por un correctivo o simplemente, prescindir de los servicios del trabajador pero, sin que se llegue al punto de colegir que el despido es una sanción, como para ser necesario gestionar un procedimiento sancionatorio.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL 3668 de 2015 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, al estudiar la procedencia del despido sin que se haga necesario el adelantamiento de un proceso disciplinario previo, moduló que:

“Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de

las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario”.

Criterio que fue acogido por la Corporación de cierre en materia ordinaria laboral en la sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, oportunidad en la que enseñó que:

“Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa...”

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

En ese horizonte, es claro para esta Corporación que en tratándose del acaecimiento de una justa causa para despedir, el empleador no está sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario previo para cesar el vínculo contractual que lo ata con el trabajador, a menos que así se haya dispuesto por las partes en el contrato de trabajo, el reglamento interno, pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo, en otras, en la medida que el despido no se erige como una sanción; por lo que en estos eventos, la ley facultó al empleador para cesar la relación laboral, siempre que, previo a tomar dicha decisión, se escuche al empleado como garantía del derecho de contradicción y defensa, pero se aclara, sin que ello implique el avoco de un trámite sancionatorio.

Así las cosas, ante la constatación de la existencia de una justa causa para despedir, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, no se encuentra sujeta al adelantamiento del proceso sancionatorio previsto en el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, máxime cuando dicho canon normativo preceptúa que *“El anterior procedimiento se observará en todos los casos en los cuales haya de imponerse sanción por fallas disciplinarias y del acta y de la decisión se llevará copia a la hoja de vida del trabajador, si se decide aplicar sanción”*, determinándose así, que los procedimientos allí establecidos sólo son aplicables en el evento de imposición de sanciones, circunstancia que no acaece

en el *sublite*, en tanto en el presente asunto, lo que pretende el empleador es conseguir el permiso por parte del juez laboral para levantar el fuero sindical, y con ello, el despido de la trabajadora que incurrió en una falta grave a las obligaciones contractuales.

En esa medida, como bien lo dispuso la demandante, lo que pretendió con el llamado a descargos fue garantizarle el derecho de contradicción y defensa a la trabajadora, en el entendido de escuchar las razones del por qué de su incumplimiento, sin que le sea exigible, previo a acudir a la jurisdicción laboral, el acatamiento de la preceptiva invocada por el extremo pasivo de la litis, pues se itera, no le es aplicable al disponer que sólo opera en casos de imposición de sanciones

Ahora, sin perjuicio de lo anterior, comoquiera que el empleador a efectos de escuchar a la trabajadora echó mano de las previsiones convencionales antes referidas, es que para la Sala también se cumplió por parte de Comfamiliar con los términos previstos en la norma aplicada, esto es, la decisión que desató el trámite disciplinario se profirió dentro de los 15 días hábiles con que contaba, si se tiene en cuenta que la falta acaeció el 3 de enero de 2021, la determinación final del proceso disciplinario se profirió el 21 de enero siguiente, sin que pueda alegarse que al haberse presentado recurso de apelación el 24 de enero de 2022, y desatado el mismo el 25 de enero que sigue, se haya superado los plazos fijados convencionalmente para los procesos sancionatorios, pues estas últimas actuaciones lo que garantizan es el principio de la doble instancia.

Los argumentos hasta aquí expuestos son suficientes para confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia a la parte demandada ante la improsperidad de la alzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión 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: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA** contra **AURA YOLY CUELLAR BECERRA**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en esta instancia al recurrente, ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

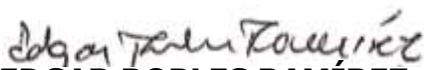
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Enasheilla Polania Gomez
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:

**6ed411dc43652fd88fd8d45c5e7c1a7addfc680437408743fe1df6de865300
bb**

Documento generado en 26/05/2022 07:49:33 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente
URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**