

## EDICTO

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

#### HACE SABER:

Que con fecha primero (1) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

- Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
- Demandante: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –  
COMFAMILIAR HUILA
- Demandado: FRANCY ELENA MARÍN PULIDO, el SINDICATO DE  
TRABAJADORES EN DEFENSA DE COMFAMILIAR  
DEL HUILA – SINTRADEFECOMF el SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DEL HUILA – SINTRACCF, y el SINDICATO  
DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DEL HUILA "SINTRACCF".
- Radicación: 41001-31-05-001-2022-00114-01
- Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia de 19 de mayo de  
2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del  
Circuito de Neiva, conforme se motivó.
- SEGUNDO. CONDENAR EN COSTAS** de segunda  
instancia, a la demandada Francy Elena Marín Pulido y en  
favor de la entidad demandante.
- TERCERO. DEVOLVER** ejecutoriada la presente decisión,  
el expediente 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 ocho (8) de septiembre de 2022.



**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
Secretario

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**  
**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

Expediente **41001-31-05-001-2022-00114-01**

Neiva, primero (1º) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandada contra la sentencia de 19 de mayo de 2022, proferida por el Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, en el proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA** contra **FRANCY ELENA MARÍN PULIDO**, el **SINDICATO DE TRABAJADORES EN DEFENSA DE COMFAMILIAR DEL HUILA – SINTRADEFECOMF** el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – SINTRACCF**, y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA "SINTRACCF"**.

**ANTECEDENTES**

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA instauró demanda especial, buscando que previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo, se establezca que la señora FRANCY ELENA MARÍN PULIDO, incurrió en causal de terminación justa de la relación laboral, por violación de los artículos 58<sup>1</sup> y 62<sup>2</sup> del C.S.T., y los artículos 70<sup>3</sup> y 72<sup>4</sup> del reglamento interno del trabajo; como consecuencia se autorice el levantamiento del fuero sindical del que goza por ser miembro de las juntas directivas de las organizaciones sindicales SINTRADEFECOMF y SINTRACCF, y su despido por mediar justa causa.

En sustento de sus pretensiones narró que, el 15 de julio de 2016 celebró contrato de trabajo con la demandada, y en ejercicio de su poder subordinante, para el 25 de noviembre de 2021, notificó a la señora Marín

---

<sup>1</sup> Numerales 1 y 5

<sup>2</sup> Numerales 6 y 10

<sup>3</sup> Numerales 1,4 y 5

<sup>4</sup> Numeral 4

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Pulido, orden de traslado para continuar prestando sus servicios en el municipio de Santa María – Boyacá, a partir del 3 de enero de 2022, con ocasión al cese de operaciones de los supermercados de Comfamiliar Huila, materializado el 31 de diciembre de 2021.

Expuso, que en su comunicado, informó a la trabajadora el procedimiento a seguir para efectuar el traslado, las garantías, apoyos y facilidades que le otorgaría, consistentes en transporte, hospedaje, asesoría en la búsqueda de vivienda y colegio para sus hijos, gastos de movilización de los bienes muebles y enseres; pero sin embargo, la accionada no realizó las gestiones, y por tanto, el 3 de enero de 2022 incumplió su obligación, violentando su deber de prestar personalmente sus laborales.

Para el 25 de noviembre de 2021, la señora Francy Elena no gozaba de garantía foral, porque se hizo miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores en Defensa de Comfamiliar del Huila – SINTRADEFECOMF, el 29 de noviembre siguiente, razón por la cual, aseguró, no era necesario pedir permiso al juez laboral para trasladar a la trabajadora; además que en previsión de ser beneficiaria de la convención colectiva suscrita con SINTRACOMFASALUD, adelantó proceso disciplinario, imputándole la falta que fundamenta la demanda, sin que asistiera a diligencias de descargos a ejercer su derecho de defensa.

Finalizó señalando, que la demandada *«en un claro abuso del derecho de asociación»* se afilió a las organizaciones sindicales SINTRACOMFAGE, SINTRAINDIGCOMF, SINTRACOMFH, SINTRAMERCACOMF y SINTRAUICOMFA, con posterioridad a la orden de traslado, y no siendo suficiente se hizo parte de las juntas directivas de los sindicatos, que hoy obligan a acudir a la acción de levantamiento de fuero sindical.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA**

.- **FRANCY ELENA MARÍN PULIDO**, se opuso a la pretensión consistente en ordenar el levantamiento del fuero sindical, al considerar

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



que no existe justa causa acreditada, proponiendo como excepciones las que denominó «*prescripción, violación del debido proceso, falta de causa para pedir*».

Fundamentó su oposición, advirtiendo que, si bien es cierto, la cláusula tercera del contrato de trabajo precisó que el empleador podrá hacer modificaciones, las mismas, deben respetar el honor, dignidad y los derechos mínimos que no impliquen desmejoras graves o perjuicios al trabajador, y para el caso, la orden de traslado, trae consigo consecuencias a nivel familiar y personal por tener la demandada su proyecto de vida en Neiva, y no contar la entidad, con permiso del juez laboral para ejecutar tal la disposición.

No negó, que, para el 25 de noviembre de 2021, le comunicaron la orden de traslado, pero afirmó que, no se ajustó a sus funciones, ni tampoco se justificó la necesidad del servicio en el municipio de destino; convirtiéndose en una medida de presión, para obligarla a renunciar, al ofrecerle con ocasión al cierre de los supermercados, compensaciones económicas que no cubren sus derechos laborales.

Reconoció su pertenencia a los sindicatos, reprochando la postura de Comfamiliar Huila, acerca del abuso de su derecho sindical, porque éste no depende de su voluntad, sino antes bien se convierte en una garantía fundamental que la entidad ha violentado, al no tener en cuenta que para el 3 de enero de 2022 ya era miembro de las agremiaciones, y por no cancelar salarios y prestaciones sociales desde esa fecha.

Afirmó que no se agotó, como lo impone la cláusula 11 de la convención colectiva de trabajo, el procedimiento disciplinario previo a imputar las faltas, violentándose sus derechos fundamentales al debido proceso y defensa, al desconocerse el término de 15 días hábiles que tenía la entidad para adelantar el trámite, toda vez que el mismo venció el 20 de enero del año en curso, y en realidad finalizó el 25 de enero; por lo cual afirmó no puede tenerse como prueba las documentales que refrendan



aquel, al ser nulas de pleno por derecho por en contra de las garantías constitucionales enunciadas.

**.- Los SINDICATOS DE TRABAJADORES EN DEFENSA DE COMFAMILIAR DEL HUILA – SINTRADEFECOMF, DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – SINTRACCF, y DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA "SINTRACCF", guardaron silencio.**

### **SENTENCIA**

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, *i)* declaró la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido entre las partes con fecha de inicio, el 15 de julio de 2016, *ii)* autorizó el levantamiento del fuero sindical, y *iii)* concedió permiso a la entidad demandante para despedir a la señora FRANCY ELENA MARÍN PULIDO al considerar que se configuró una justa causa.

Para soportar la decisión, indicó que no hay duda sobre la existencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, la constitución de las agremiaciones sindicales SINTRADEFECOMF y SINTRACCF, y que la demandada es miembro de las juntas directivas de cada una de ellas, en los términos dispuestos en el artículo 406 del C.S.T., subrogado por la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del año 2000.

Determinó que la trabajadora, incumplió su obligación contractual, al no materializar el traslado al municipio de Santa María – Boyacá, configurándose una justa causa para autorizar el levantamiento del fuero sindical, al fundamentarse la orden en una causa legítima, sin que teniendo la oportunidad legal en previsión del artículo 23 del C.S.T., la demandada hubiera manifestado oposición, y así, haber planteado las razones por las cuales no era procedente acatar el ordenamiento.

Puntualizó, que, en su interrogatorio de parte, la señora Marín Pulido se limitó a exponer como razones para justificar su desobediencia,

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



su interés en continuar en la ciudad de Neiva, ser madre cabeza de hogar, separada hace dos meses, sin que a su juicio, ello represente una situación apremiante que le impidiera cumplir su obligación; además que los testimonios rendidos por Luz Aida Zúñiga Vásquez, María Andrea Rojas, Jorge Luis Vásquez Espinosa y la representante legal de la entidad demandante, dieron cuenta que el motivo por el cual la Caja de Compensación, tomo la decisión de trasladar a la accionada, corresponde al cierre de los supermercados donde la aforada prestaba sus servicios.

Finalizó indicando, que no existió persecución sindical, debido a que Comfamiliar Huila, no actuó de mala fe, sino con un motivo válido, al tratar de solventar la situación de cerca de 100 empleados que laboraban en los supermercados, reubicando a unos, trasladando y compensando a otros; además que no es de recibo el argumento, de no ser obligatorio el traslado, porque para la fecha de su ejecución (3 de enero de 2022), la demandada estaba protegida por su condición de aforada, pues tal estatus lo adquirió para el 29 de noviembre de 2021 al ingresar al sindicato SINTRADEFECOMF, es decir con posterioridad a que se le comunicara la orden incumplida.

**RECURSO DE APELACIÓN**

La demandada a través de su representante judicial presentó recurso de apelación, al considerar, que para el día que tenía que cumplir la orden de traslado -3 de enero de 2022- se encontraba amparada por el fuero sindical, y por ello debía solicitarse permiso ante el juez laboral para ejecutarla; reprochando que no se tuvo en cuenta su condición de madre cabeza de hogar, y que la verdadera razón para imponerle el traslado, es su calidad de trabajadora sindicalizada.

Insistió, en que Comfamiliar Huila, desconoció las previsiones del artículo 11 de la convención colectiva de trabajo en el proceso disciplinario, al exceder el límite temporal de 15 días para determinar la falta y sanción a aplicar, teniendo en cuenta que el día sábado es considerado como hábil, aspecto que afirmó, violentó el derecho



fundamental al debido y hace que el menoscabo alegado por la entidad demandante, se encuentre prescrito.

### **CONSIDERACIONES**

Por ser esta Sala competente como superior funcional del juez que profirió la sentencia de conformidad con el artículo 117 del C.P.T.S.S., y hallarse cumplidos los presupuestos procesales, sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, se pronunciará decisión de fondo.

#### **Problema Jurídico**

Corresponde a la Sala establecer, si el incumplimiento a la orden de traslado de la señora FRANCY ELENA MARÍN PULIDO, dispuesta por la entidad demandante, configura justa causa para el levantamiento del fuero sindical, y por ende para su despido; o si, por el contrario, como lo afirma la parte recurrente, tal situación desconoce su condición de aforada, y su derecho al debido proceso con ocasión al trámite convencional disciplinario adelantado en su contra.

#### **Solución al problema jurídico**

- **Conductas reprochadas como justa causa y recaudo probatorio**

Sea primero advertir que no es objeto de controversia en segunda instancia la relación laboral que une a los convocados en el proceso, la calidad de aforada sindical de la que goza la demandada por ser la Fiscal principal de la junta directiva de SINTRADEFECOMF y miembro suplente de la junta directiva de la organización SINTRACCF.

Asimismo, se deja constancia que por auto de 29 de agosto cursante, se requirió al apoderado judicial de la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar Huila, informar la forma como había obtenido la dirección electrónica a la que se dirigió la notificación de la demanda del Sindicato de Trabajadores en Defensa de Comfamiliar del Huila –

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



SINTRADEFECOMF, y para que aportada las evidencias correspondientes, al tenor del artículo 8° de la Ley 2213 de 2022; comunicando, en la misma fecha, que fue la entidad accionante, quien a través de una relación consolidada en Excell, le suministró el correo electrónico de la organización sindical, sin dar justificación adicional.

Así las cosas, se tiene, que la entidad demandante, solicitó el levantamiento de la garantía foral y permiso para despedir a la señora Francy Elena Marín Pulido, invocando como conducta reprochable la desobediencia en el cumplimiento de la orden de traslado impartida el 25 de noviembre de 2021 al municipio de Santa María – Boyacá, para continuar ejerciendo las laborales para las que fue contratada, sosteniendo que su comportamiento configura justa causa de despido, al tenor de los artículos 58<sup>5</sup> y 62<sup>6</sup> del C.S.T., y los artículos 70<sup>7</sup> y 72<sup>8</sup> del reglamento interno del trabajo.

Sea preciso recordar que el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical como *«(...) la garantía de que gozan algunos trabajadores a 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»*. A su vez, el artículo 408 ibídem, impone el deber al operador judicial cognoscente de negar el permiso, si el patrono no comprueba la existencia de los hechos configurativos de las causales alegadas en juicio, contenidas en el artículo 410 siguiente.

Estas disposiciones obedecen a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con las cuales los países miembros se comprometen a adoptar medidas específicas de protección, contra todo acto que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión, incluido el despido, que encuentra sustento además en la jurisprudencia constitucional, que ha precisado que *«el*

---

<sup>5</sup> Numerales 1 y 5

<sup>6</sup> Numerales 6 y 10

<sup>7</sup> Numerales 1,4 y 5

<sup>8</sup> Numeral 4

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad» .*

Para determinar la justeza o no de la terminación de la relación laboral, enjuiciada por el apoderado judicial de la demandada, al considerar no se demostraron los hechos configurativos de la causal invocada, y tampoco el cumplimiento del trámite sancionatorio de conformidad con el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo; procede la Sala realizar un recuento del material probatorio documental y testimonial recaudado en primera instancia.

Obra en el expediente el comunicado dirigido a la señora Marín Pulido<sup>10</sup>, suscrito por el Director Administrativo de Comfamiliar Huila, no controvertido por las partes, en el que informa su decisión de trasladarla a las instalaciones ubicadas en el municipio de Santa María – Boyacá, a partir del 3 de enero de 2022, con el apoyo para su movilización, consistente en asistencia para transporte, alimentación, hospedaje y búsqueda de vivienda; también la citó para el día 26 de noviembre<sup>11</sup>, con el objetivo de coordinar los trámites necesarios para la ejecución del traslado, y organización de visita para reconocimiento del nuevo puesto de trabajo.

El 15 de diciembre de 2021<sup>12</sup>, la entidad, remitió oficio a la enjuiciada en el que reafirmó el traslado y comunicó que desde el 9 de diciembre estaban disponibles los cursos de reinducción corporativa, requiriéndole la incorporación de los formularios para adelantar el trámite, fijándole como fecha para su presentación el 18 de diciembre de 2021; sin embargo, llegado el día, esto es, el 3 de enero de 2022, la trabajadora no se presentó a prestar el servicio en la sede asignada, como se hizo constar por parte de la Coordinadora de la EPS-S - Regional Boyacá, en Oficio SEB-01-0001-2022<sup>13</sup>, dirigido al jefe del Departamento de Gestión de Talento Humano de la entidad.

---

<sup>9</sup> Sentencia T-220 de 2012

<sup>10</sup> Folio 15 Archivo 04 del Expediente digital.

<sup>11</sup> Folio 17 Archivo 04 del Expediente digital.

<sup>12</sup> Folios 18 y 19 Archivo 04 del Expediente digital.

<sup>13</sup> Folio 20 Archivo 04 del Expediente digital.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Se escucharon las declaraciones de Jorge Luis Vásquez Espinosa, y Heydy Campos Jiménez, jefe de control disciplinario y representante legal de Comfamiliar Huila, respectivamente, quienes relataron las circunstancias que ocasionaron el cierre de los supermercados, las ofertas dadas a los trabajadores que laboraban en el lugar, y el procedimiento adelantado con la demandada ante el incumplimiento de la orden impartida.

Así mismo, rindieron testimonio las señoras María Andrea Cruz Rojas y Luz Aida Zúñiga Vásquez, empleadas de la entidad demandante, afirmando que Comfamiliar del Huila al momento de cerrar los supermercados, 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; asimismo, 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 el personal sindicalizado se remitió a diferentes lugares lejanos del Departamento de Boyacá.

Importante resulta advertir, que la señora Francy Elena Marín Pulido, absolvió interrogatorio de parte, informando al Despacho, que su motivo para no aceptar la orden de traslado, es el hecho de estar radicada en Neiva, tener su hija estudiando en la misma ciudad y tener vivienda propia, sin mediar justificación, o enunciar por qué nunca adelantó oposición legal ante la entidad, e incumplió la directiva de su empleador.

Encuentra la Sala que, analizado el acervo probatorio, resulta acertada la decisión del *a quo*; en primer lugar, por cuanto si bien es cierto, la demandada para el 3 de enero de 2022, se encontraba amparada por fuero sindical, al pertenecer a la junta directiva de la organización sindical SINTRADEFECOMF, también lo es, que la orden de traslado se dio antes que la trabajadora adquiriera su calidad de aforada, pues la notificación se efectuó el 25 de noviembre de 2021, fecha para la cual no contaba con el amparo sindical; y es por esto, que contrario a lo sostenido por el extremo pasivo, la Caja de Compensación Familiar del Huila –

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Comfamiliar Huila, no tenía obligación de acudir ante el juez laboral, para que autorizara el traslado, dado que su calidad de aforada éste surgió solo a partir de 29 de noviembre de 2021<sup>14</sup>, cuando se hizo parte del sindicato.

De manera que, al impartirse la orden de traslado con antelación al surgimiento del amparo previsto en el artículo 405 del C.S.T., surge el deber de la trabajadora, a la luz de lo dispuesto en la legislación laboral (artículos 410, artículo 58, literal a del artículo 62 del C.S.T.)<sup>15</sup> y lo estipulado en la cláusula séptima del contrato individual de trabajo suscrito por las partes<sup>16</sup>, de acatar las órdenes impartidas por su empleador; razón por la que debió presentarse a laborar el 3 de enero de 2022, en la sede de Santa María - Boyacá, o en su defecto, exponer ante la entidad las circunstancias que impedían acatar la orden, situaciones que no acontecieron, pues conforme se desprende de las pruebas presentadas, la demandada, no ejecutó el desplazamiento solicitado y tampoco manifestó obstáculo que le impidiera ejercer sus labores; véase que en juicio se limitó a mencionar que en efecto, no ejerció contradicción, y no se trasladó por situaciones personales y porque su vida está radicada en Neiva.

Respecto de la potestad de variar las condiciones laborales del trabajador (*ius variandi*), la jurisprudencia nacional ha decantado que es aquella facultad o poder legítimo del empleador de modificar las condiciones contractuales inicialmente pactadas, siempre y cuando no desmejore las condiciones del empleado, su situación personal, social o familiar, y que tal determinación no sea caprichosa.

En el caso estudiado, demostrado se encuentra, porque así lo relataron los testigos, que el traslado se dio con ocasión del cierre de los supermercados de Comfamiliar Huila 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, formulando para ello los argumentos en los que funda el desmejoramiento

---

<sup>14</sup> Soporte documental de la constitución del sindicato a folio 75 del Archivo 04 del Expediente digital

<sup>15</sup> Artulado que consagra la justas causas para el despido por parte del empleador, entre ellas el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y el deber de «realizar personalmente la labor encomendada, 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».

<sup>16</sup> Folio 391 y 392 Archivo 21 del Expediente digital.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



laboral, sin que en este último caso, se haya dado actuación por parte de la trabajadora, pues se limitó a mostrar su inconformismo con el procedimiento sancionatorio adelantado, pero no probó gestión encaminada a probar las afectaciones personales, económicas o familiares, que le impidieran el desplazamiento; quedando entonces demostrada la justa causa alegada por el empleador.

- Del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva de trabajo

Censuró la demandada, el trámite disciplinario adelantado por el empleador, al considerar que violó su derecho al debido proceso, por cuanto, la decisión que tuvo por cierta la falta cometida y dispuso adelantar el proceso de levantamiento del fuero sindical, se tomó vencido el término de los 15 días hábiles que contempla la cláusula 11 de la convención colectiva de trabajo.

Para descartar el reparo, recuerda 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 se encamina a que el empleado modifique, rectifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa, producto de faltas leves, intermedias o 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 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL496 de 2021, al estudiar la procedencia del despido sin surtir previamente el procedimiento disciplinario, señaló:

*«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*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*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 el presente asunto, las partes no convinieron ni en el contrato, ni en la convención colectiva de trabajo que para despedir al trabajador, fuera obligatorio adelantar trámite disciplinario, la cláusula 11 convencional previó tal gestión *«para sancionar a un trabajador por falta contra la disciplina de la empresa...»*, no para proceder con el despido, lo que permite concluir que, contrario a lo argumentado por la recurrente, no se vulneró su derecho al debido proceso, en tanto no estaba el empleador sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario para finiquitar el vínculo contractual, y por tanto tampoco es dable considerar que la acción estaba prescrita, resultando impróspero el reparo.

Consecuencia de lo expuesto, al encontrarse acreditada la falta invocada como causal grave para la terminación de la relación laboral, al estar prevista, como ya se refirió, en el contrato de trabajo, así como en el numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., y no tener fundamento el alegato respecto del proceso disciplinario adelantado por el empleador, es acertado aprobar el levantamiento del fuero sindical de la señora Francy Elena Marín Pulido y el consecuente otorgamiento del permiso para despedir, confirmando la sentencia de primera instancia.

### **COSTAS**

Por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de alzada, se condenará en costas de segunda instancia, a la parte demandada, de conformidad con el artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda 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:**       **CONFIRMAR** la sentencia de 19 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, conforme se motivó.

**SEGUNDO:**       **CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia, a la demandada Francly Elena Marín Pulido y en favor de la entidad demandante.

**TERCERO:**       **DEVOLVER** ejecutoriada la presente decisión, el expediente al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE,**

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**

**GILMA LETICIA RARADA PULIDO**

**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**

**Firmado Por:**

**Luz Dary Ortega Ortiz**  
**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**

**Gilma Leticia Parada Pulido**  
**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: **e81340e1495fa812f216d4e2482e83b4ae9891a691118def72c8b17bacf891a4**

Documento generado en 01/09/2022 03:18:09 PM

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