

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha dos (2) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

- Naturaleza: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR
- Demandante: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA
- Demandado: CLAUDIA PATRICIA LOZANO GUTIÉRREZ Y SINDICATO SINTRAUNICOMFA
- Radicación: 41001-31-05-001-2022-00115-01
- Resultado: **1. CONFIRMAR** la sentencia objeto de apelación, proferida el 05 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.
- 2. CONDENAR** en costas en esta instancia, a la parte demandada.
- 3. DEVOLVER** 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 nueve (9) de septiembre de 2022.



RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Cuarta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ.

Proceso : Especial de fuero sindical – Permiso para despedir
Radicación : 41001-31-05-001-2022-00115-01
Demandante : CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –
COMFAMILIAR DEL HUILA
Demandada 1 : CLAUDIA PATRICIA LOZANO GUTIÉRREZ
Demandada 2 : SINDICATO SINTRAUNICOMFA
Procedencia : Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.)
Asunto : Recurso de apelación de la parte demandada.

Neiva, dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

1.- ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada, contra la sentencia del 05 de mayo de 2022, dentro del proceso de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA¹

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –COMFAMILIAR HUILA-, solicita que se declare que la demandada se encuentra amparada por fuero sindical, en su condición de miembro suplente de la Junta Directiva de la

¹ Archivo 02 del expediente digital

Organización sindical SINTRAUNICOMFA, y la justa causa en la que incurrió aquella para dar por terminado el contrato de trabajo, autorizando el levantamiento del fuero sindical del cual goza para su despido.

Como sustento de sus pretensiones argumentó que celebró contrato de trabajo el día 09 de agosto de 2016 con la demandada CLAUDIA PATRICIA LOZANO GUTIÉRREZ, para prestar sus servicios en el Supermercado de la ciudad de Neiva (H.); informándosele mediante oficio de fecha 25 de noviembre de 2021, la orden de traslado al Municipio de Santa María Huila, para continuar prestando sus servicios a partir del 03 de enero de 2022, en razón del cese de operaciones de los supermercados de Comfamiliar Huila, materializado el 31 de diciembre de 2021.

Que para el momento de la notificación del traslado se le comunicó a la demandada que mantendría las mismas condiciones salariales y prestacionales, y que la Corporación asumiría los gastos de transporte vía terrestre durante cuatro días y tres noches, junto a un acompañante previo a la fecha del traslado para el reconocimiento del lugar; así como asesoría en la búsqueda de vivienda y colegio para sus hijos, los gastos de movilización vía terrestre de bienes muebles y enseres, hasta por un aproximado de 6.500 kilos; para lo cual debía diligenciar un formato especificando tales circunstancias, a fin de coordinar la logística, sin que la trabajadora efectuara ninguna gestión tendiente a cumplir la orden de traslado, sino que por el contrario la omitió en su totalidad, dado que llegado el día del traslado no se cumplió la orden impartida, por tanto con su negativa ha incurrido en incumplimiento de la obligación especial como trabajadora, atinente a la prestación personal del servicio.

Afirma que, para la fecha de notificación del traslado de sitio de labores, la trabajadora no gozaba de ninguna garantía foral, y que para el día 29 de noviembre de 2021, fue nombrada en la junta directiva de la Organización sindical SINTRAUNICOMFA, ello es, habiendo transcurrido 4 días desde la

comunicación de la orden, y por ello no tenía la obligación de pedir permiso para trasladarla.

Que la demandada se encuentra afiliada al Sindicato SINTRACOMFASALUD, por lo que, el 04 de enero de 2022 se apertura proceso disciplinario consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo, dada las faltas en las que aquella incurría, citándose para diligencia de descargos el día 11 de enero siguiente, sin que se presentara, levantándose la respectiva acta; razón por la que pretende el levantamiento del fuero sindical, y proceder al despido con justa causa.

2.2.- CONTESTACIÓN CLAUDIA PATRICIA LOZANO GUTIÉRREZ²

Al descorrer la demanda acepta los hechos relativos a la vinculación laboral con la Corporación demandante a partir del 09 de agosto de 2016, oponiéndose a las circunstancias de modificaciones contractuales en los términos relatados, en razón a que deben estar sujetas a la no afectación de derechos mínimos o desmejoras para el trabajador, estimando que la decisión de traslado del sitio de labores para otra Municipalidad le causaría graves perjuicios en su ámbito personal, como a su núcleo familiar, además de que para el momento del traslado ostentaba la calidad de directivo sindical, por ende amparada por fuero sindical al pertenecer a la agremiación sindical SINTRAUNICOMFA desde el 29 de noviembre de 2021, y en esa medida requería de la autorización del juez de trabajo, sin que el ejercicio del poder subordinante del empleador sea absoluto, dado que si bien para el 25 de noviembre de 2021 le fue comunicado del traslado a Municipio distinto en el que prestaba sus servicios, ello obedeció a una medida de presión para obligarla a renunciar de su trabajo, ante la venta de los supermercados de la Caja de Compensación Familiar, y de no hacerlo debía acogerse a lo que le ofrecían como arreglo económico por su renuncia; sin que

² Archivo 14 Expediente Digital Página 413 - Minuto: 10':10 – Contestación Claudia Patricia Lozano Gutiérrez

obre prueba entorno a los motivos expuestos por el cese de operaciones de los supermercados, y sí por el contrario evidenciarse que en el Municipio de Santa María Huila, al cual se dispuso su traslado no era requerido sus servicios; y no resultar las ofertas planteadas por la empleadora suficientes para la protección de los derechos fundamentales, como el trabajo en condiciones dignas, y la unidad familiar, del que goza en la Ciudad de Neiva, en la que reside y tiene su proyecto de vida.

Respecto de los hechos relativos al incumplimiento de la orden de traslado impartida por su empleador, los contesta como no son ciertos, porque para el día 03 de enero de 2022 no estaba en la obligación de cumplirla, al contravenir la ley, y afectarle el derecho a la sindicalización, por cuanto para el momento de ejecutarse la orden tal protección laboral se había activado, por su calidad de aforada, que no podía ser desconocido bajo el argumento de que la orden le fue impartida desde el 25 de noviembre de 2021, data para la cual el contrato de trabajo estaba vigente; y luego al estar amparada por la garantía foral debía el empleador garantizarle sus derechos, por lo que para el día 03 de enero de 2022 la realidad jurídica de amparo era muy distinta, debiendo solicitar el permiso ante el juez de trabajo; por ende se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, en lo que respecta a la declaratoria de justa causa para despedir por comisión de falta grave, ante el desconocimiento del derecho a la sindicalización de que gozaba para la fecha del traslado y prescrita la acción para investigar por parte del empleador en los términos del acuerdo convencional; formulando las excepciones denominadas: *"prescripción y violación del debido proceso"*.

2.3.- ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAUNICOMFA

Se tuvo por no contestada la demanda, ante la inasistencia del representante de la Organización sindical a la audiencia programada para tal fin.

2.4.- SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA³

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, ACCEDIÓ a las pretensiones de la demanda, al DECLARAR que la demandada tiene fuero sindical al pertenecer a la junta directiva de SINTRAUNICOMFA, autorizando el levantamiento de fuero sindical al comprobarse la existencia de una justa causa, en consecuencia, autorizó el despido de la demandada, y condenó en costas.

Anterior decisión, sustentada en que la demandada sin razón justificada no acató la orden de traslado dispuesta por su empleador para el Municipio de Santa María Huila, que debía cumplir el día 03 de enero de 2022, pese a haberle brindado la oportunidad en el proceso disciplinario, a cuya diligencia de descargos no asistió, ni se excusó; tan sólo al absolver interrogatorio de parte en este proceso argumentó que su no presentación en otra municipalidad obedecía a que es madre cabeza de familia, vulnerándole con tal determinación de traslado su condición, sin que resulte una razón válida para el incumplimiento; no obstante haber quedado demostrado que los supermercados de la Caja de Compensación Familiar en los que desarrollaba la labor la demandada se clausuraron, y en esa medida, se optó por trasladar a algunos empleados, y a otros ofrecerles retiro voluntario.

Consideró que la acción no estaba prescrita en los términos de la Convención Colectiva, toda vez que el procedimiento disciplinario inició el 03 de enero de 2022, finalizando el día 11 de igual mes y año, con la diligencia de cargos, dado que la comunicación del 21 de enero es el informe del inicio del proceso de levantamiento de fuero sindical, no habiendo concluido así el término de los 15 días; y en ese orden, configurada la justa causa para el levantamiento del fuero sindical.

2.5.- RECURSO DE APELACIÓN⁴

³ Audio # 3 Min. 1h:52':50 Sentencia Primera Instancia.

La parte demandada inconforme con la decisión de instancia, en razón de que aquella para el día de cumplirse la orden de traslado -03 de enero de 2022- se encontraba amparada por el fuero sindical por pertenecer a la junta directiva del sindicato SINTRAUNICOMFA, y por ello debía solicitar permiso ante el juez del trabajo para el traslado, sin que tuviera en cuenta la condición de madre cabeza de hogar de la trabajadora, ubicándola en situación de vulnerabilidad. Y finalmente, repara el argumento del *a quo*, que el procedimiento disciplinario culminó dentro del término de 15 días, considerando que lo fue 4 días después del plazo señalado en la cláusula convencional, y por ende prescrita la acción de la falta.

3.- CONSIDERACIONES

Asume la Sala el conocimiento del presente asunto en virtud del recurso de apelación presentado por la parte demandada, contra la decisión de primera instancia, centrándose el debate en determinar, si el incumplimiento a la orden de traslado emanada de la demandante en calidad de empleadora a la demandada, se configura en justa causa para el levantamiento del fuero sindical, y por ende para despedir, o si, por el contrario, el desconocimiento de su condición de aforada para trasladarla, y de los procedimientos convencionales para adelantar el proceso sancionatorio por parte de Comfamiliar del Huila conduce a que se denieguen las pretensiones de la demanda, como lo sostiene la parte recurrente.

3.1.- De los hechos de la demanda y la contestación a la misma, se tienen como hechos indiscutidos, el contrato de trabajo que ató a las partes a partir del 09 de agosto de 2016; la calidad de aforada sindical de la demandada, por ser miembro de la Junta Directiva de la organización SINTRAUNICOMFA, a partir del 29 de noviembre de 2021; así como la comunicación del 25 de

⁴ Audio # 3 - Minuto: 2h:19':15: Recurso de apelación parte demandada.

noviembre de 2021 a la demandada de la orden de traslado para continuar la prestación de sus servicios en el Municipio de Santa María Huila y la apertura del proceso disciplinario de fecha 04 de enero de 2022 bajo las disposiciones convencionales, cuya diligencia de descargos se citó para el 11 del igual mes y año, sin la asistencia de la demandada; pues dichos aspectos se declararon en primera instancia, y son aceptados por las partes.

3.2.- La figura del fuero sindical está consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, el que *“busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos”*⁵, y para hacer efectiva dicha finalidad, se contempló en el artículo 405 del C.S.T. su definición, y en el siguiente 406 *ibídem*, en su literal c) regula quiénes están amparados, en tratándose de los miembros de la Junta Directiva y Subdirectiva de todo sindicato, en cinco principales y cinco suplentes, y los del Comité Seccional, en uno principal y en uno suplente, por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

Es por ello que a la demandada se le reconoció la condición de aforada, tal y como se señaló párrafos anteriores, al pertenecer a la Junta Directiva de la organización sindical SINTRAUNICOMFA, conforme al oficio recepcionado por Comfamiliar del Huila, el 29 de noviembre de 2021⁶, y la constancia de registro del acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo de la misma fecha, la inscripción de los integrantes en el cargo de secretaria y, en razón de ello, la parte demandante pretende el levantamiento de la garantía foral de la convocada, argumentando que aquella no cumplió una de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, consistente en acatar la orden impartida de traslado al Municipio de Santa María Huila, a ejercer las labores.

⁵ Sentencia Corte Constitucional C-201 de 2002.

⁶ Folio 397 Archivo 14 del Expediente digital

Al ejercer el derecho de contradicción, la trabajadora demandada se opuso a la prosperidad de la pretensión, bajo el sustento de no encontrarse obligada a cumplir dicha orden, pues con la misma se desconocía su condición de aforada de que gozaba, y por ende requería del permiso para ser trasladarla; además de que con tal determinación se vulneraba el derecho a la unidad familiar.

3.2.1.- De ese modo, la finalidad del fuero sindical es proteger a ciertos trabajadores integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el despido, el desmejoramiento en sus condiciones contractuales y el traslado, siendo ésta última el objeto de controversia, que pasa la Sala a determinar, si el incumplimiento a la orden de traslado emanada de Comfamiliar del Huila, como empleador para la demandada, en condición de trabajadora, se configura en justa causa para el levantamiento del fuero sindical, y por ende para despedir, por cuanto se abstuvo de cumplir la orden de traslado al Municipio de Santa María Huila, que se le notificó el 25 de noviembre de 2021.

Al respecto, obra el comunicado referido⁷, no discutido por las partes, que señala:

“Por medio de la presente, nos permitimos comunicarle que la Caja requiere de sus servicios en las instalaciones ubicadas en SANTA MARÍA – Huila, a partir del próximo 3 de enero de 2022.

Usted pasará a partir de la fecha antes indicada, a laborar en el área de la EPS, para lo cual la Corporación le brindará la capacitación respectiva a fin que pueda desarrollar sus funciones y responsabilidades, sin ningún tipo de inconveniente.

(...)

⁷ Folio 21 Archivo 04 del Expediente digital.

La organización comprende que el traslado antes indicado puede implicar situaciones de orden personal y familiar que deberán ser atendidas por usted, precisamente por ello, se informa esta decisión con un prudente tiempo de antelación a la fecha en la cual deberá comenzar a prestar sus servicios en esa locación.

Adicionalmente, la Corporación pondrá a su disposición los siguientes apoyos para facilitar su proceso de traslado:

**- Gastos de transporte vía terrestre y hospedaje para 4 días y 3 noches para usted y un acompañante, para que pueda realizar, previo al traslado, una visita de reconocimiento al lugar donde prestará próximamente sus servicios.*

**- Asesoría en la búsqueda de vivienda y colegio para sus hijos.*

**- Hospedaje hasta por 8 noches mientras ubica una vivienda.*

**- Gastos de movilización vía terrestre de bienes muebles y enseres. Dichos gastos serán cubiertos hasta por un aproximado de 6500 kilos...*

**- De igual manera, Comfamiliar asumirá los gastos de traslado tanto de usted, como de su grupo familiar.*

(...)

Finalmente, es necesario aclarar que su salario se le mantendrá igual..."

En ese orden, la Sala se remite al artículo 113 del C.P.T. y la S.S., que determina que para obtener dicha autorización deberá el empleador expresar la justa causa, por ello en la pretensión quinta de la demanda refiere la Caja de Compensación Familiar del Huila, el incumplimiento con una de sus obligaciones, acudiendo al artículo 62 del C.S.T., que señala las justas causas, en su numeral 6°, que remite a los artículos 58 y 60 ibídem, en cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, el numeral 1° 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 le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

Ahora, de la lectura del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se pactó en la cláusula séptima 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., modificado por el art. 7 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... Expresamente se califican en ese acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato”.*

Visto que la causa invocada por el empleador para obtener el levantamiento del fuero sindical del que goza la demandada es el incumplimiento a la orden de traslado al Municipio de Santa María Huila, como le fue comunicado el 25 de noviembre de 2021, mediante oficio líneas atrás transcrito, y citada para el día siguiente con el objeto de coordinar los trámites, y diligenciamiento de formulario para los apoyos brindados⁸, sin que compareciera para tal efecto; reiterándole la necesidad de adelantar tales gestiones mediante oficio de fecha 07 de diciembre de 2021⁹, otorgándole el plazo hasta el 10 de diciembre siguiente, para dar cumplimiento al agendamiento de la visita de reconocimiento del lugar en la Municipalidad, así como de la información de composición del núcleo familiar, sin que se aprestara a ello la trabajadora demandada.

Igualmente, a efecto de comprobar la existencia de la justa causa, se recibieron los testimonios de JORGE LUIS VÁSQUEZ ESPINOSA¹⁰, y de KELLY

⁸ Folio 23 Archivo 04 del Expediente digital.

⁹ Folio 25 Archivo 04 del Expediente digital.

¹⁰ Audio # 1 Minuto 25':50

CONSTANZA OIDOR CHÁVES¹¹, quienes se desempeñan como jefe de control disciplinario desde enero de 2020, y jefe de división administrativa, para la demandante, respectivamente y relataron las circunstancias que acaecieron para el cierre de operaciones del supermercado, y de las ofertas a los trabajadores que laboraban en dichos lugares; al igual que detallaron el procedimiento adelantado con la demandada ante el incumplimiento de las órdenes impartidas, y de las citaciones realizadas para que expusiera las gestiones encaminadas a acatar la directriz de traslado, y explicación de las circunstancias por su no obediencia, sin participación de aquella a ninguno de los llamados.

Frente a la endilgada falta expuesta por el empleador, se opuso la demandada, bajo el sustento de encontrarse amparada por fuero sindical, al pertenecer a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Unidos de Comfamiliar Huila – SINTRAUNICOMFA-, en calidad de secretaria, como en efecto se consideró párrafos anteriores. Y a fin de demostrar sus medios exceptivos citó a las señoras LUZ AIDA ZÚÑIGA VÁSQUEZ¹² y MARÍA ANDREA CRUZ ROJAS¹³, quienes laboraron con la demandada, informando que previo al cierre del supermercado se convocó a los trabajadores para proponerles fórmulas, consistentes en retiro consensuado o traslado en diferentes sedes de Comfamiliar, que requeridas por las circunstancias de las opciones puestas a consideración de la convocada a juicio manifestaron que fue personal, y su conocimiento se debía a lo que CLAUDIA PATRICIA LOZANO les hubiere comentado, pero que según entendieron era la misma para todos los trabajadores de los Supermercados.

Del análisis en conjunto de la prueba recaudada, concluye la Sala que si bien para el día 03 de enero de 2022 la trabajadora aquí demandada se encontraba amparada por fuero sindical, no obstante, obsérvese que la orden de traslado le fue comunicada el 25 de noviembre de 2021, ello es con antelación a

¹¹ Audio # 1 Minuto: 35´:48

¹² Audio # 1 Minuto 1h:04´:29

¹³ Audio # 1 Minuto 1h:25´:30

que surgiera la garantía foral que pretende le sea otorgada desde el momento de la determinación por el empleador de trasladarla, sin que ello resulte acertado, pues se itera, para aquel momento la convocada a juicio no estaba amparada por el fuero, y en razón de ello no tenía el deber legal de acudir ante el juez del trabajo a efectos de solicitar el permiso para el traslado que se había ordenado, pues ya el mismo se había notificado a la trabajadora, sin que con ello modificara la decisión que estaba en término de acatamiento de otras directrices con miras al cabal cumplimiento, como se le detalló en dicha misiva descrita; por lo que la condición de aforada surge a partir del 29 de noviembre de 2021, data en la cual se fundó la organización sindical, y aquella partícipe de la Junta Directiva, sin que con anterioridad pudiera estimarse la perturbación indebida del empleador al derecho de sindicalización, y por ende a la protección foral contemplada en el artículo 405 y 406 del C.S.T., resultan impróspero el reparo en tal sentido.

Es decir que, la orden de traslado impartida a la trabajadora lo fue con antelación al surgimiento de la condición de amparo por el fuero sindical, y en esa medida, le nace a la convocada a juicio la obligación de obediencia, consistente en cumplir las órdenes impartidas por el empleador, de presentarse a laborar el día 03 de enero de 2022 en la sede de la EPS ubicada en el Municipio de Santa María Huila, o de ser el caso, explicar los motivos por los cuales se le imposibilitaba acatarla, sin que efectuara gestión encaminada a ello, o por lo menos de las pruebas recaudadas no reposa material en ese sentido, dado que la documental aducida de declaración extra proceso, al absolver interrogatorio de parte a instancia de la Caja de Compensación Familiar no la allegó, y sin ni siquiera actualizar la hoja de vida como directriz previo al traslado, dado sus reiteradas inasistencias a las reuniones de reinducción corporativa acorde al traslado y la negativa de entrega de formularios diligenciados, como se le requirió a través de oficio del 07 de diciembre de 2021¹⁴, denotando con ello, que la empleadora desconocía la composición del núcleo familiar de su trabajadora, y

¹⁴ Folio 25 Archivo 04 del Expediente digital.

por ende la condición de madre cabeza de hogar, que ahora al absolver interrogatorio de parte ante el fallador de primer grado alegó como justificante por su desobediencia a la orden de traslado, sin que lo hubiera argumentando directamente ante la demandante en las diversas oportunidades y espacios que se le brindó para ello, e incluso al descorrer la demanda tampoco lo argumentó como medio defensivo, pretendiendo alegar una situación de vulnerabilidad que no la refirió oportunamente como impedimento para realizar el desplazamiento a que había lugar.

Así las cosas, se acreditó que a la demandada trabajadora se le proporcionó diversos escenarios a través de los cuales manifestara su oposición al traslado, sin que hubiere ejercido actuación alguna, tan solo inconformidad en el procedimiento sancionatorio adelantado por Comfamiliar, pero sin demostrar las afectaciones económicas y familiares, que le impidieran su desplazamiento a otra Municipalidad, conllevando a que no tenga vocación de prosperidad tal inconformidad.

Ahora, tal potestad de modificación de las condiciones laborales de que goza el empleador, conocida como *ius variandi*, no es absoluta, encontrando sus límites cuando la decisión adoptada afecta o desmejora al trabajador en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar, teniéndose como caprichosa; circunstancia no acaecida en el *sub lite*, dado que se encuentra probado que la determinación de traslado tiene como sustento el cierre o clausura definitiva de los Supermercados de la Caja de Compensación Familiar en la ciudad de Neiva, tornándose en decisión empresarial previo a los estudios financieros e invitaciones a personas del sector para obtener propuestas, arrojando como única alternativa la liquidación del mercadeo social por parte del Consejo Directivo, y como estrategia para los trabajadores que laboraban en aquellos lugares, reubicarlos de acuerdo a los perfiles de sus hojas de vida, y a las vacantes en cada una de las sedes.

Es por lo anterior, que la Sala encuentra acertada la decisión de primer grado, de acreditarse la falta calificada como grave para la finalización del contrato de trabajo, como expresamente se estipuló en el mismo, al igual que prevista en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., teniéndose como justa causa y en esa medida procedente el levantamiento del fuero sindical de la trabajadora, y en consecuencia el otorgamiento del permiso para despedir, conforme lo señala el artículo 410 del C.S.T.

3.3.- A fin de resolver el reparo dirigido a la prescripción de la acción del trámite disciplinario contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo, en razón de que la decisión se tomó fenecido el término de los 15 días hábiles que contempla la cláusula 11 de dicha disposición, y con base en ello sustenta la exceptiva formulada de prescripción al descorrer la demanda, la que dispone:

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

- a. El jefe de personal citará por escrito al trabajador, indicándole la falta que se le imputa.*
- b. El sindicato designará a dos (2) personas, miembros de la Junta Directiva o de la Comisión de reclamos, para que, en su nombre, asista al trabajador en la diligencia.*
- c. En la fecha y hora citada para que tenga lugar la diligencia de cargos y descargos, el jefe de personal, formulará los cargos, a los cuales responderá el trabajador. (...) De la actuación aquí descrita se levantará acta que suscribirán todos los intervinientes.*
- d. Si las partes toman una decisión en cualquier sentido, con ella culminará el procedimiento.*
- e. En caso de desacuerdo, el acta y las pruebas, pasaran al Director Administrativo para que tome una decisión al respecto...*

- f. *Contra ésta decisión del Director, cabe el recurso de reposición, interpuesto dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su pronunciamiento...*
- g. *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 estos términos”.*

En ese orden, recuerda la Sala que las sanciones y el despido tienen connotaciones disímiles, pues la primera va encaminada a que trabajador rectifique, modifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa contratante, por causa de incurrir en faltas leves o intermedias, inclusive severas; mientras que el despido es la decisión del empleador frente a una falta de incumplimiento a lo pactado, prescindiendo de los servicios del trabajador, sin que se considere una sanción, que conduzca a la aplicación de un procedimiento sancionatorio.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, 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 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”.

Obsérvese que en el presente asunto las partes no convinieron ni en el contrato de trabajo, ni en la convención colectiva de trabajo que para la decisión del despido tuviera que surtirse procedimiento disciplinario alguno, pues tal y como se transcribió la cláusula 11 convencional en párrafos anteriores, no se previó dicho trámite para el despido, sino que lo fue *“para sancionar a un trabajador por falta contra la disciplina de la empresa...”*, lo que de suyo deja entrever que contrario al argumento de la recurrente no se ha vulnerado el derecho al debido proceso, en tanto no estaba el empleador demandante sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario para finiquitar el vínculo contractual que lo ata con la trabajadora, máxime que se comprobó la existencia de una justa causa para despedir, y en razón de ello no resulta de recibo exigirle al empleador que previo a la determinación de iniciar el presente proceso de levantamiento de fuero sindical, con su consecuente autorización para despedir, tuviere que dar curso y finalización al procedimiento previsto en la disposición normativa convencional.

Ahora, si bien la parte demandante, empleó dicho procedimiento, convocando a la trabajadora demandada a diligencia de cargos y descargos, ello obedeció a garantizarle el derecho de defensa y de contradicción, a fin de escuchar las razones o motivos por los cuales no acató la orden de traslado, sin que por ello, le sea exigible previo a acudir a la jurisdicción laboral el acatamiento de la preceptiva convencional citada, pues se itera, aquella fue pactada para los casos de imposición de sanciones, sin que el despido lo sea; por lo que, no resulta viable considerar que la acción estaba prescrita; y en esa medida, se confirmará en su integridad la sentencia objeto de apelación, condenando en costas de segunda

instancia a la parte recurrente, conforme al numeral 1° del artículo 365 del C.G.P., que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 del C.G.P.

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

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, proferida el 05 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

2.- CONDENAR en costas en esta instancia, a la parte demandada.

3.- DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen.

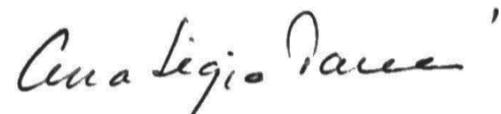
NOTIFÍQUESE.



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Enasheilla Polania Gomez
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

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

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

Código de verificación: **f9f046303b1c905b7c0aff0b9ffa4e967085b0901d3ce7861dbfef42268b523d**

Documento generado en 02/09/2022 11:03:48 AM

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