

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, veintidós (22) de julio de dos mil veintiuno (2021)

<b>PROCESO</b>	<b>ACCIÓN DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. - ESIMED S.A.</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>URI MUÑOZ HOYOS</b>
<b>SINDICATO</b>	<b>SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD DE COLOMBIA - SINTRASALUDCOL</b>
<b>RADICADO Nro.</b>	<b>19-001-31-05-003-2017-00043-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>CONSULTA SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>Permiso para despedir. Justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador aforado.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Se confirma la sentencia consultada en favor del Trabajador, por ser desfavorable.</b>

## 1.- ASUNTO A TRATAR

Agotadas las etapas procesales y no existiendo vicios o causal de nulidad que invalide lo actuado, de conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** en favor del trabajador demandado, frente a la Sentencia Nro. 25 proferida en primera instancia el ocho (08) de julio de dos mil veintiuno (2021), por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito Popayán, Cauca, dentro de la **ACCIÓN ESPECIAL DE FUERO SINDICAL** de la referencia.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

En síntesis, pretende la empresa demandante **i)** se conceda el permiso para despedir al señor URI MUÑOZ HOYOS, quien goza de fuero sindical, debido a la justa causa de ausencia injustificada. **ii)** Se declare que el vínculo laboral con el demandado terminó el 24 de enero de 2017 conforme a las causas legales para terminar el contrato de trabajo contenidas en artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo literal a, numeral 6, artículo 58 numeral 1, 5, artículo 60 numeral 6, reglamento interno del trabajo artículo 81 numeral 1, 4, 5, 10, 28, 35, 36, artículo 83 numeral 4, 5, 14, 63, artículo 70 literal b, c, d, e, f, g, h, k, i. **iii)** Que se exima a ESIMED S.A. al pago por concepto de salarios desde el día 14 de noviembre de 2016 hasta la fecha de sentencia.

Como pretensión subsidiaria **iv)** solicita que la fecha de terminación del contrato de trabajo entre ESIMED S.A. y URI MUÑOZ HOYOS sea el día que se notificó la decisión laboral del 24 de enero de 2017.

Como fundamentos fácticos expone, el señor Uri Muñoz Hoyos ingresó a laborar a la empresa Corporación IPS Saludcoop, hoy en proceso de liquidación, desde el 22 de junio de 2010, desempeñándose como auxiliar de enfermería.

Que el el trabajador demandado presta sus servicios profesionales con la empresa ESIMED S.A. a partir del 01 de noviembre de 2015, al suscribirse una cesión del contrato de trabajo.

Mediante constancia de depósito del 09 de noviembre de 2015 expedido por el Ministerio del Trabajo, se modificó la Junta Directiva de la organización sindical SINTRASALUDCOL, en la que el demandado hace parte como presidente.

Que el 03 de noviembre de 2016 se emitió decisión laboral en un proceso disciplinario interno de la empresa, en la que se resolvió imponer como sanción disciplinaria la suspensión del contrato de trabajo por 5 días, desde el 05 de noviembre de 2016 hasta el 12 de noviembre de 2016, con fecha de reintegro el 14 de noviembre de 2016.

A partir del 14 de noviembre de 2016, el demandado, sin justificación legal, dejó de presentarse al lugar de trabajo y desde aquella fecha la empresa ha instado al trabajador que se reintegre a su puesto de trabajo, pero que hasta el 10 de febrero de 2017 el demandado se ha ausentado injustificadamente.

Argumenta, con el fin de conocer las razones por las cuales el demandado se ausentó, se inició proceso disciplinario citándolo a diligencia de descargos, citación que se envió el 28 de noviembre de 2016, con copia al sindicato Sintrasaludcol.

Que en la diligencia nadie se presentó, reprogramando para el 27 de diciembre de 2016, y el demandado nuevamente no se presentó.

Posteriormente la empresa demandante, el 24 de enero de 2017 envía notificación de la decisión laboral de dar por terminado el contrato de trabajo, apoyada en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62 literal a, numeral 6, artículo 58 numeral 1, 5, artículo

60 numeral 6, reglamento interno del trabajo artículo 81 numeral 1, 4, 5, 10, 28, 35, 36, artículo 83 numeral 4, 5, 14, 63 y artículo 70 literal b, c, d, e, f, g, h, k, i., condicionado al levantamiento del fuero sindical.

## **2.2. Contestación del demandado Uri Muñoz Hoyos**

En audiencia pública llevada a cabo el 17 de junio de 2021, a través del curador ad-litem, contesta la demanda, **no oponiéndose a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones** y argumenta respecto de los hechos 5 y 6 que si bien se aporta como prueba el documento, en este no coincide la fecha en el año de expedición, ya que, en el libelo de la demanda, aparece año 2015 y en el documento aportado aparece 2016, y que, respecto de los días de suspensión señalados, no concuerdan con el documento aportado.

No presenta excepciones de mérito.

## **2.3. Decisión de primera instancia**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el día ocho (08) de julio de 2021, y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar sentencia en la cual **declaró** que se otorga el permiso a la empresa Estudios e Inversiones Medicas ESIMED S.A. para el despido del trabajador demandado señor URI MUÑOZ HOYOS, amparado por el fuero sindical y **condenó** en costas a la parte demandada.

En síntesis, como fundamento de la decisión, el Juez de Primera Instancia expuso que, está debidamente probado que el trabajador es aforado, en tanto, de la constancia de registro de la Junta Directiva de la organización sindical Sintrasaludcol, Subdirectiva Seccional Popayán, figura el demandado URI MUÑOZ HOYOS como integrante, en condición de Presidente y que dicha junta fue depositada el 9 de noviembre de 2015.

En cuanto a la justa causa alegada, indicó que con la prueba documental presentada y no controvertida por la parte demandada, se comprueba la causal de terminación del contrato sin justa causa conforme el numeral 6° del art. 62 del CST, por la violación de las obligaciones consagradas en el artículo 58 y la incursión en las prohibiciones consagradas en el artículo 60 al faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

Concluye, la empresa empleadora demandante logró comprobar la incursión del trabajador demandado en una de las conductas tipificadas por el CST como justa causa para el despido, en este caso la vulneración de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 58 del CST y en el artículo 60 numeral 4 y debe otorgarse la autorización invocada en la demanda.

### **3. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES:**

**COMPETENCIA:** En virtud a que la providencia de primera instancia resultó totalmente adversa al trabajador demandado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar la consulta obligatoria de esta sentencia, por no haber sido apelada.

La consulta es un segundo grado de competencia funcional que abarca el estudio de legalidad del trámite procesal y la revisión de la providencia en todos los temas objeto de debate entre los sujetos procesales.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

**El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

#### **4. ASUNTOS POR RESOLVER.**

Luego del estudio de los argumentos presentados en la demanda, la Sala debe establecer, si es procedente el levantamiento de la garantía foral que cobija al trabajador demandado y otorgar el permiso para despedirlo con fundamento en la justa causa alegada por la empresa demandante, contenida en artículo 62 literal a, numeral 6, artículo 58 numeral 1, 5, artículo 60 numeral 6, Reglamento Interno del Trabajo artículo 81 numeral 1, 4, 5, 10, 28, 35, 36, artículo 83 numeral 4, 5, 14, 63 y artículo 70 literal b, c, d, e, f, g, h, k, i.

La Sala concluye, se configura la justa casusa comunicada por la empleadora al trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo y, por lo tanto, procede ordenar el levantamiento del fuero sindical para que se legalice el despido ya comunicado al trabajador.

En consecuencia, se impone confirmar la sentencia consultada, acorde con las siguientes consideraciones:

**4.1.** En primer lugar, debe resaltarse, por mandato del artículo 53 de la Constitución Política, los trabajadores en general, incluidos los servidores públicos, están amparados por el principio a la estabilidad en el empleo.

Esta estabilidad está reforzada para quienes forman parte de una organización sindical, en las circunstancias previstas en los artículos 405 a 407 del CST, con sus modificaciones.

**4.2.** Frente a los Convenios 87 y 98 de la OIT, debidamente ratificados por el Estado colombiano, ha sostenido la Corte Constitucional que reconocen, garantizan y desarrollan el derecho fundamental de asociación sindical y constituyen un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución. En esta medida estos convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

**4.3.** Se denomina “FUERO SINDICAL”, en los términos del artículo 405 del CST, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 1º, 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 de trabajo.

La definición contenida en la norma anterior constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política.

**4.4.** Ahora bien, el amparo del fuero sindical no es absoluto e ilimitado para todos los integrantes del sindicato, ni de la totalidad de los miembros de la Junta Directiva, por cuanto los artículos 406 y 407 del CST determinan quienes son los trabajadores amparados por el fuero sindical y hasta cuando gozan de esa protección especial.

**4.5.** Por su parte el artículo 407 del CST, establece que cuando la Junta Directiva esté integrada por más de 5 principales y 5 suplentes, el amparo sólo se extiende a los 5 primeros y a los 5 suplentes que figuren en la lista que el sindicato pasó al empleador.

**4.6.** Empero, el legislador, así como instituyó la garantía foral, también implementó mecanismos propios para despojar a quienes la ostentan, mediante la acción de levantamiento del fuero

sindical, la cual debe ser ejercida por el empleador para solicitar al Juez del Trabajo autorización para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador que goza de fuero sindical.

En el evento de la solicitud del permiso para despedir, el empleador deberá probar una justa causa y si la demuestra, el juez del trabajo mediante sentencia autorizará el despido.

Así se infiere del tenor literal del artículo 410 del CST, al establecer como causas legales para solicitar el permiso para despedir a un trabajador aforado:

**a)** *“La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la supresión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días”.*

**b)** **“Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”**

**4.7.** En cuanto al objetivo del proceso de levantamiento del fuero sindical y las justas causas para despedir un trabajador aforado, en sentencia **T-220 de 2012**, la Corte Constitucional, señaló:

*“el 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<sup>1</sup>. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) 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 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”<sup>2</sup>*

Y en la misma sentencia, indicó:

*“La respuesta a este interrogante pasa por indicar que la autorización para el despido, modificación o traslado del trabajador aforado no tiene un tiempo de caducidad establecido, situación reforzada por el hecho de que **lo que se hace en el proceso de fuero sindical es verificar una circunstancia específica como suficiente y adecuada para relevar al trabajador de una protección especial a la que tiene derecho***

<sup>1</sup> Sentencias T-731 de 2001 y T-029 de 2004.

<sup>2</sup> Reglas reiteradas en la sentencia T-606 de 2017.

**como representante sindical, para que luego el empleador, en ejercicio de sus facultades, proceda a hacer las modificaciones en las condiciones que considere pertinentes.**

... (...)

*Es conveniente reiterar que la normativa referida al levantamiento del fuero sindical, **limita su realización a la verificación de la existencia de una justa causa debidamente valorada por el juez.** Haciendo una interpretación de las condiciones propias de la norma, sólo ante la ocurrencia de dicha causal, que el juez verifica previamente como justa, es que se le retira la protección al trabajador y que se permite que el empleador, en ejercicio de sus facultades como contratante, de despedirlo, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo.*

*El propósito del levantamiento del fuero sindical no puede ser otro diferente al de solucionar la situación que implica la activación de la causal identificada, de modo que debe entenderse que el permiso concedido por el juez solamente se encamina a solventar la causa expuesta por el empleador que solicita el levantamiento”.*

**4.8.** Respecto a la justa causa alegada por la entidad demandante, en estricto sentido, corresponde a las previstas en el artículo 62, literal a) numeral 6° del CST, que reza:

**“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.** Son justas causas para dar por terminado 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”.

Al consultar las normas citadas en el escrito de terminación del contrato de trabajo, se fijan las siguientes reglas:

**“Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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.

**Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores.** Se prohíbe a los trabajadores:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.

De igual manera, el Reglamento Interno de Trabajo aportado y que obra a folios 13 a 32, del cuaderno digital en su artículo 81 señala las obligaciones especiales del trabajador, en el artículo 83 las prohibiciones a los trabajadores, y estas son básicamente las consagradas en el CST.

**4.9.** En punto al hecho del “abandono del puesto de trabajo” la CSJ-SL en sentencia 11309 del 27 de septiembre de 1985, sostiene que no se constituye en causal automática para la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por el empleador y deben valorarse las circunstancias.

Y en sentencia reciente SL1051-2020, el mismo tribunal de cierre afirma, la ausencia del lugar de trabajo por parte del trabajador, se debe tener como una grave violación de las obligaciones del trabajador:

*“Aquí debe precisarse que el abandono del cargo al que se refiere la recurrente no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador.”*

Es importante anotar que la ausencia del trabajador debe ser justificada para que no genere consecuencias, y, dicho de otra

forma, si esa ausencia tiene justificación, el trabajador no puede ser despedido con base en tal conducta.

**4.10.** Adicionalmente, por razón de los hechos litigiosos, resulta oportuno hacer las siguientes precisiones entre el despido y la sanción disciplinaria.

Al respecto, el despido o terminación del contrato de trabajo obedece a la decisión unilateral del empleador, previa existencia o no de una justa causa, mientras que la sanción disciplinaria lo que busca primordialmente es restablecer la disciplina en el lugar de trabajo y no terminar el vínculo laboral.

La sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, Nro. 39394, a saber:

*“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte **ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.***

*Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:*

*“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, **salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.**”*

Por su parte, frente al debido proceso, la CSJ-SL en sentencia SL-3655-2016, indica:

*“En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de*

*controvertir la sanción de despido por el afectado, sin que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo.”*

Así las cosas, sobre el despido y las sanciones disciplinarias en el marco de los contratos de trabajo, la CSJ-SL ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y por ello, aquél no debe estar sujeto a un trámite previo, a menos, que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

Esta tesis se puede consultar en las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicados n° 30612 y 32422, respectivamente; sentencias del 15 de febrero de 2011, radicado n° 39394, y del 9 de septiembre de 2015, radicación n° 40607, de la CSJ-SL.

Esta Sala resalta, además, la terminación del contrato está gobernada por normas distintas a las que contemplan las sanciones disciplinarias, a menos, como en el presente caso, en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo o en la convención colectiva, se estipule un procedimiento para imponer sanciones o dar por terminado el contrato laboral.

**4.11.** Del estudio en conjunto de los medios de convicción aportados al proceso, en legal forma, se resaltan los siguientes hechos probados relevantes:

**4.11.1.** Está debidamente probado, sin controversia entre las partes, que el demandado es trabajador de Estudios e Inversiones Medicas S.A. - Esimed S.A., pues así se desprende de las citaciones a descargos y de la decisión de terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa demandante.

**4.11.2.** El demandado hace parte de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Colombia –

SINTRASALUDCOL, en calidad de presidente, según se desprende de la constancia de la Junta Directiva Seccional Popayán, expedida por el Ministerio del Trabajo, según el cuaderno digital de primera instancia, páginas 67 a 80.

**4.11.3.** Se acompañó al proceso citación para descargos del 12 de diciembre de 2016, la cual se envió a través de empresa de correos certificados bajo guía 20505157, por la su ausencia a trabajar entre el 14 de noviembre al 27 de diciembre de 2016, citando de igual forma a los miembros de la organización sindical.

De igual forma se deja constancia que pese a estar debidamente notificado el trabajador y el sindicato, no se presentaron para justificar la ausencia al lugar de trabajo el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

**4.11.4.** Mediante carta de fecha 12 de enero de 2017, la empresa demandante decidió dar por terminado el contrato de trabajo del señor Uri Muñoz Hoyos, bajo el argumento de que no realizó ninguna actuación para justificar su ausencia al lugar del trabajo, y es más, que a esa fecha aún no se reincorporaba a su trabajo, por lo que incumplió con las obligaciones contractuales, procediendo a terminar el contrato de trabajo, pero condicionada a la autorización del juez laboral, según la página 91 del cuaderno digital de primera instancia

## **CONCLUSIONES:**

**1.** En primer lugar, queda claro que el demandado ostenta su calidad de trabajador aforado, por cuanto se demostró en el proceso que hace parte de la Junta Directiva del sindicato Sintrasaludcol, en el cargo de Presidente para el momento de los hechos; además no existe discusión por parte de los intervinientes al proceso, sobre este hecho.

En segundo lugar, la empresa demandante, al solicitar el levantamiento del fuero sindical del demandado, con el fin de que

se le autorice dar por terminado el contrato de trabajo que une a las partes, invoca como justa causa la establecida en el numeral 2° del artículo 410 del CST, y argumenta que se debe a una justa causa establecida en el numeral 6° del artículo 62 del CST.

**2.** En relación con la exigencia establecida en el párrafo del artículo 62 del CST, la parte demandante acompañó en debida forma la carta de terminación de la relación laboral, en donde expuso los hechos y causales legales que llevaron a la decisión de la terminación del contrato laboral, pues indicó con claridad que la finalización del vínculo contractual obedeció a la ausencia al lugar de trabajo desde el 14 de noviembre hasta el 27 de diciembre de 2016, encuadrando su actuar en la causal sexta del artículo 62 del CST.

Se constata que la entidad demandante respetó el derecho de defensa y debido proceso del trabajador, al llamarlo a descargos para escuchar la justificación de su ausencia; además, le expuso que podía ser acompañado por dos trabajadores afiliados al sindicato.

Por otra parte, probado como esta, que no es sanción disciplinaria la terminación del contrato de trabajo, en tanto, ni en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo lo dispuso, el empleador tenía la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo entre las partes, respetando el debido proceso, como lo hizo, y en tal sentido, la terminación del contrato de trabajo obedeció a la discrecionalidad que tiene el empleador de disciplinar a sus trabajadores y administrar su negocio, y no a la imposición de una sanción, pues en la carta de terminación del contrato, si bien acude al proceso disciplinario, como garantía del debido proceso, no se expone en ninguna de sus apartes que la terminación se imponga como sanción.

**4.** Entrando a la verificación de si existió la justa causa alegada por el demandante, siguiendo los precedentes jurisprudenciales referidos y la normatividad aplicable al caso, el Juez Laboral en

los casos como el que nos ocupa, debe verificar que la causal invocada para levantar el fuero sindical este enmarcada en nuestro ordenamiento, debiendo constatar que cumple con los requisitos exigidos por la ley, para hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo.

En este entendido, Esimed S.A. solicita se autorice la terminación del contrato de trabajo del trabajador aforado Uri Muñoz Hoyos, en tanto, incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo 6ta del artículo 62, porque incumplió con la establecido en los artículos 58 y 60 numerales 1 y 5, y numeral 6 respectivamente, Reglamento Interno del Trabajo artículo 81 numeral 1, 4, 5, 10, 28, 35, 36, artículo 83 numeral 4, 5, 14, 63 y artículo 70 literal b, c, d, e, f, g, h, k, i.

Al consultar el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en su artículo 94 califica las faltas graves que pueden cometer los trabajadores de la empresa, entre otras, la falta total del trabajador a la jornada de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el artículo 81 del mismo reglamento.

En el mencionado artículo 81, en el numeral primero establece como obligación del trabajador *“realizar personalmente la labor en los términos estipulados”*.

El reglamento interno de trabajo reproduce las obligaciones del trabajador establecidas en el CST.

Para probar esta causal, el empleador demandante, aportó oficio de la enfermera jefe o coordinadora en la que le indicó a su empleador el no reintegro del demandado a su lugar de trabajo, debiéndose reintegrar el 14 de noviembre de 2016. Anexó la modificación de los cuadros de turno que debió realizar ante la ausencia del trabajador demandado.

Sumado a ello, está probado que el trabajador demandado, pese a estar debidamente notificado de las citaciones a descargos para que justificara la ausencia a su puesto de trabajo, a la fecha de la decisión de terminación del contrato

laboral, 12 de enero de 2017, no se había presentado a trabajar, por lo que nunca justificó la ausencia y con ello incumplió su obligación contractual de prestar personalmente el servicio de enfermería para el cual había sido contratado por la empresa.

Así las cosas, queda debidamente probado que el actor incurrió en la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo alegada por Estudios e Inversiones Médicas Esimed S.A., por lo que se comparte lo sostenido por la Juez de instancia, que autorizó el despido del trabajador aforado.

## **5- COSTAS.**

Sin condena en costas al no causarse por estarse tramitando el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador demandado Uri Muñoz Hoyos.

## **6.- DECISIÓN**

Por lo expuesto la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el ocho (08) de julio del año dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del proceso especial de fuero sindical – acción de permiso para despedir de la referencia, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS** de segunda instancia de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO:** La presente sentencia queda notificada a las partes por **EDICTO ELECTRÓNICO**, de conformidad con el artículo 41 literal D, numeral 3 del CPTYSS y se remite copia de la presente sentencia al correo electrónico de los apoderados y partes.

Los Magistrados,



**LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**



**LUIS EDUARDO ANGEL ALFARO**



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**