

TEMA: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-Las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 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 de trabajo./ **FUERO SINDICAL**-Es 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.

HECHOS: La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, actuando por intermedio de apoderada judicial, promovió demanda especial de levantamiento de FUERO SINDICAL en contra de JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ, tendiente a que se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda permiso para despedirlo por haber incurrido en una justa causa. El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, sentencia en la que se declaró probada la excepción de inexistencia de las justas causas para autorizar el despido propuesta por el señor Jhon Fredy Pulgarín Gómez en el proceso adelantado por la Fundación Pascual Bravo; en consecuencia, negó el permiso para despedir al trabajador Jhon Fredy Pulgarín Gómez; ordenó a la Fundación Pascual Bravo a mantener al señor Jhon Fredy Pulgarín Gómez en el mismo cargo que ostenta; y al final, condenó en costas a la demandada. Corresponde a la Sala dilucidar los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿La negativa en el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo emitida por la a quo se encuentra o no ajustada a derecho?, para lo cual se abordará sí ii) ¿Se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

TESIS: Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una paladina expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.(...)De otra parte, 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”.(...)En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.(...)Tal y como lo ha precisado la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha puntualizado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, a saber, en la sentencia T-220 del 20 de marzo de 2012: “...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido”(...) Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 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 de trabajo.(...)De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer y no es objeto de disenso que el señor JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ se encuentra vinculado a la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO a través de un contrato a término indefinido desde el 23 de abril de 2013 (...); que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos “SINTRASERTRA” (...), y que el 14 de noviembre de 2023, el empleador le comunica la terminación del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 46, literales j), k), y l); artículo 50 numerales 10) y 12); artículo 52 numeral 5); artículo 54 ítem 3) y párrafo; y artículo 56; Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4); y artículo 62, literal a), numerales 6) y 10), esto es, por “su reincidencia en no presentarse a laborar, novedad que por sí sola fundamenta dicha decisión, teniendo en cuenta además, la sumatoria de otras faltas que registra en su hoja de vida”, decisión que quedó en suspenso hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical (...), aspectos que se tendrán en cuenta al momento de fallar de fondo la presente causa.(...) en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si aquel no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, además de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.(...)Así las cosas, desde la óptica meramente formal y en respeto al debido proceso, llama poderosamente la atención que la citación a descargos (...), así como los descargos (...), hayan versado sobre la presunta falta disciplinaria consistente en que “no se presenta a laborar el día 21 de octubre de 2023”, pero en la carta de terminación le manifiesten “se le recuerda y reitera la sumatoria de faltas que reposan en su historia disciplinario (...)Conforme a lo expuesto, ante el vacío del RIT en definir un límite temporal para las faltas disciplinarias relativas a “no presentarse a laborar sin causa justificada”, resulta ajustado y razonable tener en cuenta el término de un año como lo hizo la a quo, pues se rompe la regla de la inmediatez al tener en cuenta como reincidencia de faltas disciplinarias conductas que datan de más de un año y que en últimas tuvieron una sanción bien sea de llamado de atención o suspensión, y por lo tanto, no podrían ser objeto de acumulación en todo su íter laboral, pues se insiste, resultaría desproporcionado sancionar al trabajador con la terminación del contrato de trabajo por la ausencia de tres días en desarrollo de la relación laboral por más de 10 años, y es por ello que, la falta disciplinaria de “no presentarse a laborar sin justa causa” debe ajustarse a un término razonable, tal como lo dedujo la a quo, y en esa medida, se desestima la alzada en este aspecto.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA:18/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: FUERO SINDICAL
Radicado: 05001-31-05-007-2024-00004-01 (F2-24-165)
Demandante: FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO
Demandado: JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ
Coadyuvante: SINDICATO DE NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS "SINTRASERTRA"
Procedencia: JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 068.
Asunto: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de junio de dos mil veinticuatro (2024), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO** en contra de **JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ**, coadyuvada por "**SINTRASERTRA**", radicado bajo el n.º 05001-31-05-007-2024-00004-01 (F2-24-165).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1. Demanda. La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, actuando por intermedio de apoderada judicial, promovió demanda especial de levantamiento de FUERO SINDICAL en contra de JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ, tendiente a que se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda permiso para despedirlo por haber incurrido en una justa causa.

Como fundamento fáctico expuso que John Fredy Pulgarín Gómez ingresó a laborar a la Fundación Pascual Bravo desde el 23 de abril de 2013 a través de un contrato a término indefinido en el cargo de operador (conductor) de buses articulados de las líneas 1 y 2 de

buses del Metro de Medellín; que el señor John Fredy Pulgarín Gómez es afiliado a SINTRASERTRA; que el 21 de octubre de 2023 el señor John Fredy Pulgarin Gómez no se presentó a laborar sin causa justificada, ni presentó soporte válido como incapacidad que justificara su ausencia; que el trabajador registra siete faltas contando la última del 21 de octubre de 2023; que el señor John Fredy Pulgarin Gómez registra procesos disciplinarios por la misma falta o conducta de “no presentarse a laborar sin causa justificada”, como en los días 12 de diciembre de 2016, 11 de mayo de 2017, 29 de septiembre de 2018, 03 de septiembre de 2021, 15 de octubre de 2021, 23 de julio de 2022, y 09 de junio de 2023; que el señor John Fredy Pulgarin Gómez ha tenido otras faltas disciplinarias, que dan cuenta de su contravención continua a las disposiciones contractuales y reglamentarias; que el 25 de enero de 2018 presentó demanda de levantamiento de fuero sindical que correspondió al Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, radicado No 05001310500820180003800, el que a través de sentencia del 25 de marzo de 2022 dispuso el levantamiento del fuero sindical; sin embargo, la decisión fue revocada por el Tribunal Superior de Medellín a través de sentencia del 06 de mayo de 2022; que el 23 de septiembre de 2022 se presentó una nueva demanda de levantamiento de fuero sindical, pero tuvo fallo desfavorable tanto en primera como en segunda instancia; que el señor John Fredy Pulgarin Gómez tipificó varias conductas contrarias a lo pactado contractualmente con el empleador desde el inicio de su relación laboral; que el Reglamento Interno de Trabajo incluye como justa causa para terminar el contrato de trabajo las faltas graves y leves cometidas por cuarta vez, conductas en que ha incurrido el trabajador con más de cuatro faltas, además de que también da lugar a la terminación del contrato de trabajo el no presentarse a laborar sin causa justificada por tercera vez. Por último, aseveró que dado la reincidencia de las faltas, hay lugar a aplicar el parágrafo primero del artículo 54 del RIT. (Fols. 1 a 19 archivo No 02Demanda).

1.2 Trámite de Primera Instancia y contestaciones. La demanda se admitió mediante auto el 23 de enero de 2024 (págs.01-05, archivo No 03Admitidedemanda), proveído en el que además se ordenó la notificación del SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS “SINTRASERTRA”.

1.2.1 Jhon Fredy Pulgarín Gómez. Contestó la demanda en la audiencia celebrada el 11 de mayo de 2024 (Audiencia archivo No 20, y archivo No 18), admitiendo como ciertos los hechos 1, 2 y 3 relativos a la vinculación laboral con la demandada y su afiliación a la organización sindical, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, con el argumento de que no ha realizado ninguna conducta negativa, ni mucho menos tiene comportamientos anormales para que la justicia autorice el despido; que el empleador indica una serie de generalidades sin que se especifiquen circunstancias de tiempo, modo y lugar de los comportamientos o conductas desplegadas de manera directa y personal del trabajador; que en la diligencia de descargos

del 01 de noviembre de 2023 se le enrostró unas conductas, y en la demanda se le señala otras actuaciones generales, abstractas y abiertas en relación con supuestas conductas que nunca realizó. Propuso como excepciones de mérito las que rotuló inexistencia de las justas causas para autorizar el despido; buena fe del demandado; mala fe de la demandante; prescripción; cosa juzgada; violación al debido proceso; violación del *non bis ídem*; atipicidad de la falta como gravísima y falta a la luz de la nueva jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (SL2857-2023); y la genérica.

1.2.2 Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos “SINTRASERTRA”. Presentó contestación a la demanda en la audiencia celebrada el 11 de mayo de 2024 (Audiencia archivo No 20, y archivo No 19), en la que coadyuvó el pronunciamiento realizado frente a cada una de las pretensiones por parte de Jhon Fredy Pulgarín Gómez, además de asegurar que el trabajador sindicalizado no ha cometido falta alguna de las previstas en las normas laborales y que permitan al Juez calificarla como justa causa para autorizar el despido: por el contrario, sostiene que lo que existe es una persecución sindical por parte de la entidad demandante, aunado a que se desconoció el debido proceso, la inmediatez, proporcionalidad, legalidad y el *non bis in ídem*. Propuso como excepciones de fondo las de cosa juzgada; violación del *non bis ídem*; indeterminación de la causal invocada en la demanda; violación del artículo 62 por invocar causales no presentes en la citación a descargos ni en el proceso disciplinario; falta de causa para pedir; indebido agotamiento del proceso disciplinario; desconocimiento del artículo 58 del RIT; no se demostró por parte del empleador la justa causa para despedir al trabajador; violación del principio de inmediatez; violación del principio de proporcionalidad; y facultad del juez para valorar la gravedad de una supuesta falta.

1.3 Sentencia. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 03 de mayo de 2024 (fol.1 a 4 archivo No 38 con Audiencia virtual archivo No 37), por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, sentencia en la que se declaró probada la excepción de inexistencia de las justas causas para autorizar el despido propuestas por el señor Jhon Fredy Pulgarín Gómez en el proceso adelantado por la Fundación Pascual Bravo; en consecuencia, negó el permiso para despedir al trabajador Jhon Fredy Pulgarín Gómez; ordenó a la Fundación Pascual Bravo a mantener al señor Jhon Fredy Pulgarín Gómez en el mismo cargo que ostenta; y al final, condenó en costas a la demandada.

Para sustentar su decisión, al cognoscente de primer grado argumentó que, no existía punto de controversia en relación con la relación laboral que unió a las partes, así como tampoco la calidad de aforado del demandado, circunscribiéndose la controversia en determinar si media una justa causa y sí hay lugar al levantamiento del fuero sindical.

Liminarmente y de manera concluyente, expuso que en su criterio la acumulación de las faltas disciplinarias conforme lo expuesto en el reglamento interno de trabajo resultaba desproporcionado, en razón de que los antecedentes disciplinarios deben tener un límite temporal; que si bien el reglamento interno de trabajo establece que la tercera vez que el trabajador incurre en falta injustificada da lugar a la terminación del contrato, no indica expresamente un límite temporal, y por tanto, no es razonable, aunque sí desproporcionado que por todo el tiempo se le enrostre la misma conducta. Así las cosas, en el caso concreto en estudio, haciendo alusión a la inmediatez de las faltas disciplinarias y al debido proceso, consideró acertado establecer que el límite temporal para aplicar la reincidencia sería de un año calendario, esto es, que debía acreditarse las tres faltas en el lapso del 21 de octubre de 2023 al 21 de octubre de 2022, pero como tan sólo tiene una falta disciplinaria el 9 de junio de 2023, la falta presuntamente cometida el 21 de octubre de 2023, constituiría la segunda y no la tercera que da lugar a la terminación del contrato de trabajo, y en ese orden, bajo el principio del debido proceso no hay lugar a tener la falta del 21 de octubre de 2023 como tercera falta, debiéndose negar el levantamiento del fuero sindical.

Ahora, al margen de lo dicho, el *a quo* se adentró a razonar respecto de si la falta cometida el 21 de octubre de 2023 constituye o no justa causa, para lo cual indicó que está suficientemente demostrado con la prueba documental y testimonial que el actor informó al coordinador sobre la inasistencia a laborar, dado que se dirigió a una consulta con su EPS, y si bien, no dio lugar a incapacidad, en días posteriores fue incapacitado, siendo que aquella incapacidad guarda relación con la dolencia que consultó el 21 de octubre de 2023, pero ello no fue tenido en cuenta por el empleador, por lo cual resultaba desproporcionada la decisión de terminar el contrato de trabajo, y en apoyo de sus asertos, citó la sentencia SL2857 de 2023 referente a la calificación del juez de la gravedad de la falta que da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, estimó que las otras sanciones impuestas al trabajador no pueden ser objeto de pronunciamiento, ni tampoco tenerse en cuenta para acumular las faltas, dado que se estaría vulnerando el principio non bis ibídem.

1.5. Recurso de Apelación sentencia. Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte demandada aduce que sí se acreditó la justa causa, y si bien surgieron varias circunstancias, se está desconociendo el reglamento interno de trabajo, además de que este es conocido por el demandado, y a pesar de ello, ha incurrido en varias faltas en otras ocasiones; que el documento válido para justificar la ausencia es la incapacidad; que el coordinador está facultado para direccionarlo a que consulte ante la EPS, pero no es óbice

para no allegar la incapacidad medica; que el demandado no se presentó ante el coordinador a decir que tenía un malestar que le impidiera laborar; que se le indicó el procedimiento y no presentó incapacidad; que presentó el certificado de triage, pero no de incapacidad; en cuanto a las reincidencias, se desconoce el historial de las faltas y de las conductas, allende de que el artículo 57 del RIT no contempla una temporalidad, con lo cual se entendería tácitamente que el incumplimiento es a lo largo de su vínculo laboral con la fundación; que se revoque la decisión de instancia y se dé por demostrada la justa causa; que no existe persecución sindical. En definitiva, pide que se revoque la decisión de instancia y se concedan las pretensiones de la demanda, procediendo con la autorización para la terminación del contrato de trabajo.

1.6. Trámite de Segunda Instancia. Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se tomará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación autos y sentencia, y principio de consonancia. El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S. consagratorio del principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por el recurrente.

2.2 Problema Jurídico. Corresponde a la Sala dilucidar los **siguientes problemas jurídicos:**
(i) ¿La negativa en el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo emitida por la a quo se encuentra o no ajustada a derecho?, para lo cual se abordará sí
ii) ¿Se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

2.3 Fuero Sindical. Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una paladina expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De otra parte, 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”*.

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

Tal y como lo ha precisado la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha puntualizado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, a saber, **en la sentencia T-220 del 20 de marzo de 2012**: “...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador **deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido**”.

2.4 Presupuestos procesales de la acción de levantamiento del fuero sindical para despedir. Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 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 de trabajo.

De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer y no es objeto de disenso que el señor JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ se encuentra vinculado a la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO a través de un contrato a término indefinido desde el 23 de abril de 2013 (Fol. 41 a 48 archivo No 02); que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos “SINTRASERTRA” (Fol. 50 archivo No 02), y que el 14 de noviembre de 2023, el empleador le comunica la terminación del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 46, literales j), k), y ll); artículo 50 numerales 10) y 12); artículo 52 numeral 5); artículo 54 ítem 3) y párrafo; y artículo 56; Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4); y artículo 62, literal a), numerales 6) y 10), esto es, por “su reincidencia en no presentarse a laborar, novedad que por sí sola fundamenta dicha decisión, teniendo en cuenta además, la sumatoria de otras faltas que registra en su hoja de vida”, decisión que quedó en suspenso hasta tanto se adelante el

proceso de levantamiento del fuero sindical (Fols. 379 a 380 archivo No 02), aspectos que se tendrán en cuenta al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.9 Proceso disciplinario para terminación de contrato de trabajo por justa causa. Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si aquel no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, además de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

Para desatar la controversia, viene a propósito traer a colación lo predicado de vieja data en sentencia del 21 de julio de 1991, radicado No 4392, en la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, asienta que: *“la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, **si el trabajador pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite.** Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.*

En este punto, es pertinente colacionar lo pregonado en las sentencias No 30612 y 32422 del año 2008 por la Sala de Casación Laboral del máximo tribunal de esta jurisdicción, al señalar: *“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**”.*

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, se constata que en el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandante (Fols. 106 a 177 archivo No 02) existe una *“escala de faltas y sanciones disciplinarias”*, descrita en los artículos del 53 al el 58, procedimiento que fue el aplicado por la empresa al trabajador demandado, sin que haya sido objeto de disenso en la alzada la aplicación de tal procedimiento, es decir, no se pone en tela de juicio el “procedimiento disciplinario” del artículo 58 del citado reglamento, siendo el punto toral la acreditación o no de

la justa causa como motivo de terminación del contrato, para lo cual, desde ya se dirá que en efecto, conforme a la escala de faltas y sanciones de los artículos 54 y 57 del RIT, se dispone una graduación de las sanciones que van desde el llamado de atención por escrito, suspensión en el ejercicio de las labores, y finalmente la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual, constata esta colegiatura que en el caso de autos, la empleadora expresamente estipuló que la terminación del contrato de trabajo puede darse si el trabajador incurre en algunas de las faltas graves y gravísimas de la manera como se encuentra detallada en los ítems del 1 al 87, respectivamente.

En el asunto concreto, lo primero que debe precisar la Sala es que la institución empleadora le enrostró al trabajador como justa causa la establecida en el ítem No 3 del artículo 54 del RIT, el cual establece lo siguiente:

CALIFICACIÓN DE LA INCIDENCIA					
• GRAVÍSIMA					
• GRAVE					
• LEVE					
ITEM	CALIFICACIÓN	INCIDENCIAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	GRAVÍSIMA	Realizar actividades ilícitas (Hurto, lesiones personales, venta y compra de sustancias psicoactivas y psicotrópicas, entre otras), comprobadas, dentro o fuera del trabajo.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
2	GRAVÍSIMA	No cumplir con las obligaciones del trabajador, estipuladas en las normas laborales, en los reglamentos y en el contrato de trabajo. Cualquier violación Gravísima al artículo 52.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA
3	GRAVÍSIMA	No presentarse a laborar sin causa justificada.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato de trabajo

Así las cosas, desde la óptica meramente formal y en respeto al debido proceso, llama poderosamente la atención que la citación a descargos (Fol. 375 archivo No 02), así como los descargos (Fol. 377 archivo No 02), hayan versado sobre la presunta falta disciplinaria consistente en que “no se presenta a laborar el día 21 de octubre de 2023”, pero en la carta de terminación le manifiesten “se le recuerda y reitera la sumatoria de faltas que reposan en su historia disciplinario (...) y otras contravenciones al Reglamento Interno de Trabajo (PD511, 745, 916, 1367, 1442, 1841, 1864, 1898, 2051, 2108 y 2192)”, es decir, se hace fundar la terminación del contrato de trabajo con sustento en sanciones disciplinarias que en nada tienen que ver con la que sirvió de sustento a la finalización del contrato, esto es, la presunta falta “gravísima” ocurrida por tercera vez al no presentarse a laborar sin causa justificada, o dicho de otra manera, si el dador del laborío considera que el trabajador ha incurrido en la falta gravísima del ítem No 3 del artículo 54 del RIT debía solamente endilgarle al trabajador la comisión de la primera falta con suspensión de tres (3) días, la comisión de la segunda falta con suspensión de ocho (8) días, o la comisión de la tercera (3) que da origen a la terminación del contrato, pero en modo alguno sustentar la terminación del contrato con base en el historial

disciplinario del trabajador en toda su vida laboral, pues se rompe en un todo con principios básicos constitucionales como lo son el debido proceso, el derecho de defensa y el *non bis ibidem*.

Ahora, esgrime la apoderada judicial recurrente que debe tenerse en cuenta que el trabajador ha incurrido en varias faltas en otras ocasiones, pero como ya se dijo, de ningún modo puede la entidad empleadora recurrir a otras sanciones disciplinarias como sustento de la justa causa fundada en “no presentarse a laborar sin causa justificada”, pues aquella causal tal como está consagrada en el reglamento interno de trabajo es autónoma y su estructuración (terminación del contrato) se presenta ante la comisión de la tercera falta (no presentarse a laborar sin causa justificada), en la que en modo alguno tenga incidencia la comisión de otras faltas disciplinarias por hechos o circunstancias ajenas a “no presentarse a laborar sin causa justificada”. Ello así, *in limine* se dirá que las otras “*contravenciones al Reglamento Interno de Trabajo (PD511, 745, 916, 1367, 1442, 1841, 1864, 1898, 2051, 2108 y 2192)*”, no pueden ser objeto de estudio por esta Sala de Decisión, ni tampoco es procedente hacer referencia alguna a los otros procesos especiales de levantamiento de fuero sindical, pues los mismos cuentan con una decisión que hizo tránsito a cosa juzgada, no siendo dable a la Sala lanzar cualquier juicio de valor al respecto como lo pretende la demandante en el hecho décimo segundo del libelo introductorio, cuando expresa que “*dichas decisiones, consideramos vulneró nuevamente los derechos de mi representada, al negarle bajo una tesis errónea, al darle una interpretación que no se ajusta a los postulados reglamentarios y contexto de los hechos*” (Fol.

8 archivo No 02).

De otro lado, se observa que se apuntaló la terminación del contrato en lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 54 del RIT, según el cual: “*Las faltas graves y leves cometidas por cuarta vez, darán lugar a la Terminación Unilateral por parte de la Fundación, el contrato de trabajo con justa causa, no aplica para aquellas faltas que en el cuadro anterior por la reincidencia está explícito la terminación del contrato con justa causa, para ellas se aplicará lo expresado en cada ítem*”.

De lo inmediatamente expuesto, en absoluto puede acumularse como sustento de la terminación del contrato de trabajo otras faltas disciplinarias que no tengan que ver con la invocada por el extremo litigioso por activa (no presentarse a laborar sin causa justificada). Ello se concluye por dos razones, la primera, porque la cuarta falta que puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo deviene de la sumatoria de faltas graves y leves, siendo que la falta de “no presentarse a laborar sin causa justificada” se catalogó como “gravísima”, es decir, desde la óptica meramente formal no puede sumarse faltas leves y graves con la falta gravísima para dar lugar a la terminación del contrato; y la segunda razón tiene que ver con

que el mismo párrafo expresamente indica que si la reincidencia de alguna falta disciplinaria tiene explícito la terminación del contrato, se aplicará lo allí expresado, tal como sucede con la falta de “no presentarse a laborar sin causa justificada”, pues al reincidir por tercera vez da lugar a la terminación del contrato, esto es, se estatuyó como una causal autónoma en la que no puede sumársele las otras faltas disciplinarias por otros motivos y menos tenerla como una falta cometida por cuarta vez para dar lugar a la terminación del contrato conforme el párrafo 1° del artículo 54 del RIT.

Así las cosas, el punto de disenso referido a que deben tenerse en cuenta las otras sanciones disciplinarias o el historial o antecedentes disciplinarios del trabajador como sustento de la terminación del contrato de trabajo no puede salir a flote y, en consecuencia, se desestima la alzada referida en ese norte.

De otro lado, aduce la recurrente que la justa causa sí se encuentra acreditada en la medida en que el trabajador tenía pleno conocimiento del reglamento interno de trabajo y por lo tanto, debía allegar la incapacidad médica como único justificante de su inasistencia a laborar el día 21 de octubre de 2023; asimismo, que el reglamento interno de trabajo en su artículo 57 no contempla una temporalidad, por lo que, se entendería tácitamente que el incumplimiento es a lo largo de su vínculo laboral con la fundación.

Para resolver el punto, debe empezar por decirse que el segundo de los cuestionamientos, esto es, si el RIT establece o no un límite temporal para la ocurrencia de la primera y la tercera falta determinante de la terminación del contrato de trabajo, frente a lo cual, ciertamente el reglamento interno de trabajo no estipula nada, pues en ninguno de sus apartados se establece que las tres faltas (no presentarse a laborar sin causa justificada) se deban presentar en un periodo de tiempo, en un semestre o en un año como lo determinó la a quo; sin embargo, nótese que el artículo 55 del RIT establece unos parámetros para la calificación de los incidentes, de la siguiente manera:

“La tabla de calificación de las incidencias, corresponde al grado de perturbación que la incidencia puede tener en el proceso de operación de buses articulados o en el servicio prestado en los diferentes proyectos y/o en las obligaciones Contractuales laborales, sin embargo, en cada caso se examinarán las causas y los reportes, donde serán evaluadas las circunstancias determinantes, el historial de desempeño de los empleados, el grado de responsabilidad del investigado, y la investigación disciplinaria a que haya lugar”.

Con todo ello, nótese que pese a que el RIT no determine un límite temporal para la comisión de las faltas, sí precisa unos parámetros que determinan que en cada caso se debe examinar las causas y los reportes, el historial de desempeño, y el grado de responsabilidad del investigado, es decir, que permiten al empleador evaluar las circunstancias y ponderar en cada caso particular si la inasistencia sin causa justificada por tercera vez o más veces, da lugar a la terminación del contrato, descartando la imposición objetiva de tal sanción.

Al respecto, viene a propósito traer a colación los lineamientos que la Corte Constitucional postula en sentencia C-593 de 2014, en lo que respecta a los procesos disciplinarios sancionatorios en el sector privado, sostiene:

*“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) (...), (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) **la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron**; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”.*

En sentido similar, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2857-2023, respecto de las faltas graves estipuladas en los contratos de trabajo, reglamentos internos y convenciones colectivas de trabajo, delimita un ámbito de valoración y ponderación de la falta con el fin de que no se realicen juicios de valor de responsabilidad objetiva en materia de terminación del contrato de trabajo; sobre el punto la Corte anotó:

“No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la

verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta”.

En el caso concreto, la entidad empleadora esgrime que la ausencia injustificada del 21 de octubre de 2023 se subsume en el ítem No 03 del artículo 54 del RIT, y que, por tanto, da lugar a la terminación del vínculo laboral, además de estar rotulada la falta de “no presentarse a laborar sin justa causa” como falta “gravísima”. Así las cosas, para efecto de verificar la gravedad o no de la falta endilgada al actor, debe en primera medida establecerse si la presunta falta disciplinaria de “no presentarse a laborar sin causa justificada” ocurrida el 21 de octubre de 2023 es constitutiva de una tercera falta, para lo cual, de la probanza arrojada al proceso ha de tenerse en cuenta que antes de la falta del 21 de octubre de 2023 se mencionaron, entre otras faltas disciplinarias (no presentarse a laborar sin causa justificada), la del 09 de junio de 2023 que terminó con un llamado de atención, y la del 23 de julio de 2022 que finalizó con 60 días de suspensión.

Al rompe, considera la Sala que de ninguna manera la presunta falta cometida el 21 de octubre de 2023 configure la tercera en la escala que establece el ítem No 3 del artículo 54 del RIT, puesto que no se encuentra acreditado que inmediatamente anterior a la falta del 21 de octubre de 2023 se haya impuesto la primera de 3 días de suspensión y la segunda de 8 días de suspensión, ni tampoco se dice nada en la citación a descargos, ni mucho menos en la diligencia de descargos se le puso de presente al actor que había presuntamente incurrido en la tercera falta cometida por la misma causal; asimismo, véase que la falta del 23 de julio de 2022 finalizó con 60 días de suspensión, es decir, muy superior a la sanción que se impone por la primera vez de 3 días y por la segunda de 8 días, con lo cual, en criterio de esta Corporación, habrá de sostenerse que aquella sanción, asaz desproporcionada, hace las veces de sanción por tercera vez en la calificación que establece el ítem No 3 del artículo 54

del RIT, y por lo tanto, de allí nuevamente se empiezan a contar o estructurar las faltas disciplinarias en el orden establecido en el referido ítem No 03, y por ende, la falta disciplinaria del 09 de junio de 2023 (no presentarse a laborar sin causa justificada) sería la primera, y la segunda sería la del 21 de octubre de 2023 (no presentarse a laborar sin causa justificada), vale decir que, se asumió por el empleador que la falta del 21 de octubre de 2023 es la tercera falta imponiendo la terminación del contrato, sin haberse configurado la segunda falta con suspensión de 8 días. Así las cosas, mal hizo el empleador en imponer como sanción disciplinaria la terminación del contrato por la segunda falta cometida por el trabajador, pues sólo es procedente la misma al incurrir en una tercera falta por conducta similar, en la que incluso, previo a imponerla debía ceñirse a lo establecido en el artículo 55 del RIT, esto es, *“en cada caso se examinarán las causas y los reportes, donde serán evaluadas las circunstancias determinantes, el historial de desempeño de los empleados, el grado de responsabilidad del investigado, y la investigación disciplinaria a que haya lugar”*.

Por otra parte, de ninguna manera para la aplicación de lo dispuesto en el ítem No 3 del artículo 54 del RIT, deben tenerse en cuenta sanciones impuestas por la misma causal de manera discontinua e insular, es decir, las aplicadas en el año 2016, 2017, 2018 o incluso anteriores a la impuesta el 23 de julio de 2023, en tanto y cuanto, esta última al haber tenido una drástica sanción de 60 días de suspensión, se entiende que se subsume como tercera falta en el orden establecido en el citado artículo, y por ello, las faltas cometidas de esa calenda hacia atrás por la misma causal no constituyen reincidencia para efectos de que al configurarse una nueva falta se tenga como si fuera la segunda vez y proceder a aplicar la sanción de terminación del contrato de trabajo, ello por cuanto se estaría socavando la regla de la inmediatez en materia de aplicación de la sanción de una falta disciplinaria, pues no sería razonable pretender configurar una sanción tan drástica como lo es la terminación del contrato de trabajo con faltas disciplinarias pretéritas, por lo que, el natural y correcto entendimiento del artículo 54, numeral 3 del RIT es que la primera, segunda y tercera falta disciplinaria sean continuas, tengan un hilo conductor en el tiempo, sin perjuicio de que a juicio de esta Sala, la sanción de terminación del contrato de trabajo por incursión en una falta por ausencia injustificada por tercera vez sea desproporcionada, y que en todo caso, tal determinación deba someterse a los criterios del artículo 55 del RIT.

Al respecto de la inmediatez, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3317-2019, iterativa de lo dicho en la SL18110-2016, sostuvo:

“Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser,

además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta”.

Conforme a lo expuesto, ante el vacío del RIT en definir un límite temporal para las faltas disciplinarias relativas a “no presentarse a laborar sin causa justificada”, resulta ajustado y razonable tener en cuenta el término de un año como lo hizo la a quo, pues se rompe la regla de la inmediatez al tener en cuenta como reincidencia de faltas disciplinarias conductas que datan de más de un año y que en últimas tuvieron una sanción bien sea de llamado de atención o suspensión, y por lo tanto, no podrían ser objeto de acumulación en todo su íter laboral, pues se insiste, resultaría desproporcionado sancionar al trabajador con la terminación del contrato de trabajo por la ausencia de tres días en desarrollo de la relación laboral por más de 10 años, y es por ello que, la falta disciplinaria de “no presentarse a laborar sin justa causa” debe ajustarse a un término razonable, tal como lo dedujo la a quo, y en esa medida, se desestima la alzada en este aspecto.

Del mismo modo, y en gracia de discusión, si se entendiere que la sanción impuesta por la ausencia injustificada del 21 de octubre de 2023 es la tercera según el ítem No 03 del artículo 54 del RIT, se llegaría a una misma conclusión denegatoria de las pretensiones, pues al contrario de lo esgrimido por la entidad demandada, el trabajador sí justificó su ausencia, pues nótese que en el reporte diario de novedades (Fol. 373 archivo No 02) se dejó expresó por la entidad demandante que “a las 9:23 el BOP John Fredy Pulgarín informa que se dirige a la EPS, se cubre con RES, pendiente soporte”, es decir, que la entidad sí tuvo conocimiento de que el actor presentaba un malestar de salud y se dirigía a la EPS, hecho que efectivamente aconteció, pues se allegó el soporte de la consulta médica (Fol. 381 archivo No 01), y si bien, no se le dio incapacidad por no tratarse de una urgencia, lo cierto es que, se le redireccionó para una cita prioritaria, lo cual en efecto sucedió, siendo atendido el 23 de octubre de 2023 y generándole incapacidad (Fol. 52 archivo No 02), aspectos que no fueron tenidos en cuenta por el empleador y, por lo tanto, no se ciñó la fundación al procedimiento previsto en el artículo 55 del RIT, y por el contrario, sin fórmula de juicio consistente procedió a aplicar la sanción disciplinaria de terminación del contrato, además de no allegar el soporte de incapacidad médica del 21 de octubre de 2023, sin detenerse si quiera a revisar que ese día informó el laborante sobre su ausencia y asistió a la cita médica, lo que de suyo descarta que la ausencia

a laborar sea injustificada. Incluso, el testigo Wilson Gallego traído por la parte demandante y que hizo parte de la investigación disciplinaria dio cuenta de que el actor allegó el soporte de la valoración médica, pero no la incapacidad, lo que denota que el trabajador reportó y justificó su ausencia. Además, el testigo indicó que no se constató que el trabajador llamó al coordinador para reportar su ausencia, es decir, la entidad empleadora procedió a imponer la sanción disciplinaria de terminación del contrato de trabajo contraviniendo lo establecido en el artículo 55 del RIT, esto es, sin evaluar las particularidades y circunstancias relevantes del caso.

Así las cosas, desde cualquier pórtillo no existe razón fundada que conlleve a la judicatura a autorizar el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora.

En consecuencia, sin más por decir, se confirmará la decisión de instancia.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, y en vista de que se resolvió desfavorablemente el recurso de apelación impetrado por el demandante, se deberá imponer en su contra las costas en esta instancia, y con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho de segunda instancia, a favor de JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ, la suma de \$1.300.000, que corresponden a un (1) SMMLV, monto mínimo previsto en los reglamentos, y a cargo de la demandante.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

5. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido el 03 de mayo de 2024, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, fijándose como agencias en derecho en favor de JOHN FREDY PULGARÍN GÓMEZ, la suma de \$1.300.000, que corresponden a un (1) SMLMV. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario