

**TEMA: FUERO SINDICAL** - El permiso para despedir al aforado solo puede obviarse cuando se está en presencia de una declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo. / **DESPIDO CON JUSTA CAUSA** - Los procedimientos previstos para la imposición de la sanción disciplinaria no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa. /

**TESIS:** El permiso para despedir al aforado solo puede obviarse, tanto para trabajadores particulares como públicos, cuando se está en presencia de una declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, tal como lo indica el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando esté comprobada su intervención o participación en la misma. Existen dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Hemos sido del criterio de que, por regla general, en un proceso especial como lo es el del fuero sindical, únicamente está llamada a examinarse la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso o la configuración de una justa causa, según quien lo impetere. Desde esta óptica NO se percibe una grave lesión para el ente sindical, menos aun cuando el empleador agotó todas las posibilidades existentes y surtió todas las etapas para proceder con la desvinculación del operario de cara a la configuración de una justa causa para la fulminación del vínculo dada la renuencia del trabajador y su negativa en acatar el llamado realizado por la demandada para la reincorporación de las labores al declararse la nulidad de una disposición que le permitía beneficiarse del permiso sindical permanente que devenía de su calidad de presidente. ( Ver Corte Constitucional. Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996. 5 Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005. 6 Corte Constitucional. Sentencia T-096 de 2010. Radicado: 05001-31-05-010-2021-00176-05 Radicado interno: F23-025 16). (...) Son múltiples las providencias que ha emitido nuestro órgano de cierre (...), exponiendo las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, salvo que las partes lo hubiesen pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo, lo que en este caso no ocurrió, pues ninguna ritualidad se previó para efectuar el despido. (radicación 68.639, 66.654, 70.739 todas de 2019.) Así las cosas, es aplicable el precedente de esta Corporación que determina que, para los casos de terminación del contrato con justa causa, no es exigible un trámite disciplinario particular dada la naturaleza jurídica propia del despido. Quiere ello decir que para adoptar una decisión de esta índole, el empleador NO está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, razonamiento que necesariamente nos tiene que llevar a concluir que en esos casos no es imperioso efectuar la citación y posterior diligencia de descargos y cualquier falencia en tal actuación no deviene en la imposibilidad de despedir a un trabajador.

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA. 28/03/2023

PROVIDENCIA. SENTENCIA



## SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés

**A23-025**

**ASUNTO:** APELACIÓN SENTENCIA - FUERO SINDICAL - permiso para despedir  
**DEMANDANTE:** INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P.  
**DEMANDADO:** JAIME ARISTIZABAL TOBÓN  
**SINDICATO:** SINTRAE  
**RADICADO:** 05001-31-05-010-2021-00176-05  
**DECISIÓN:** CONFIRMA

Link: [F23-025 INTERCOLOMBIA S.A. permiso para despedir](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la organización sindical y el trabajador demandado contra la sentencia proferida el 3 de marzo de 2023 mediante la cual el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín concedió permiso a empleador para despedir al aforado.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 10** de discusión, en los siguientes términos:

### 1. SÍNTESIS FÁCTICA

#### 1.1. PRETENSIONES

Solicita INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P. que tras ordenarse el levantamiento del fuero sindical, se otorgue permiso para despedir al señor JAIME ARISTIZABAL TOBÓN por incurrir en sendas faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa.

#### 1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EN SÍNTESIS, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 23 de julio de 1981 el señor Jaime Aristizabal Tobón se vinculó a Interconexión Eléctrica S.A.
- ✓ Que el 1 de enero de 2014 operó la sustitución patronal con Intercolombia S.A. E.S.P., entidad en la que actualmente se desempeña como ejecutor de mantenimiento spat.
- ✓ Que el trabajador se encuentra afiliado a SINTRAE y es miembro de la junta directiva en el cargo de primer suplente, situación que le fue notificada el 2 de septiembre de 2019.
- ✓ Que SINTRAISA, que es otra organización, es un sindicato de empresa perteneciente a Interconexión Eléctrica S.A., la cual se dedica a ejercer su rol de matriz y, como centro corporativo, se concentra en las funciones de direccionar el GRUPO ISA, sociedad que es completamente autónoma y diferente a Intercolombia, que se dedica a las actividades del negocio de transporte de energía eléctrica.
- ✓ Que de manera autónoma, desde la sustitución patronal, concedía al trabajador autorización para disfrutar permisos sindicales de SINTRAISA, dado que conforme a sus estatutos, dicha organización también estaría conformada por los trabajadores de Interconexión Eléctrica, sus filiales y subsidiarias, empero el Tribunal Superior de Bogotá, mediante providencia del 4 de abril de 2019, declaró la nulidad de dicha cláusula estatutaria.
- ✓ Que en virtud de lo anterior, mediante comunicado del 8 de julio de 2020, le informó al señor Jaime Aristizabal el contenido del fallo, y el día 14 del mismo mes y año le solicitó el retorno a sus labores, dado que NO le era posible fáctica y jurídicamente aplicar las disposiciones convencionales. No obstante, dada la contingencia generada por la pandemia, le concedió una licencia remunerada hasta el 31 de diciembre de 2020.
- ✓ Que con el fin de hacerlo participe de su programa de re-inducción y entrenamiento, el 15 de diciembre de 2020, mediante comunicación rad.202077006203-1 citó al señor JAIME ARISTIZABAL a reunión programada 16 de diciembre de 2020 a las 10:00 a.m. y la cual estaría precedida por Lina María Jaramillo, Directora de Talento Organizacional y Edgar Andrés Zúñiga, Director del CTE Noroccidente. Al llegar la fecha señalada, el demandado no se hizo presente.
- ✓ Que mediante comunicación rad. 202077006277-1 la Compañía le informó al demandado que debía reintegrarse a su cargo el 13 de enero de 2021, día en el cual, a las 7:45 a.m. debía asistir a una capacitación con el Director CTE Noroccidente, con el fin de recibirlo para la ejecución de las labores y explicarle su proceso de entrenamiento.
- ✓ Que el trabajador tampoco asistió ni se presentó ese día a laborar, situación replicada en las siguientes capacitaciones y reinducciones a través de la plataforma TEAMS, necesarias para desempeñar las funciones propias de su cargo, así:
  - 25 de enero, 9:00-10:00, Gestión Financiera y contable.
  - 25 de enero, 4:00-5:00, Gestión integral de riesgos y riesgos sociopolíticos.
  - 26 de enero, 9:00-10:00, Prácticas alrededor de la ética y la transparencia.
  - 26 de enero, 10:00-11:00, Aprovechamiento.

- 29 de enero, 2:00-3:00, Seguridad y salud en el trabajo.
  - 22 de febrero, 2:00-3:00, Gestión financiera y contable
  - 23 de febrero, 3:00-4:00, Aprovisionamiento
- ✓ Que cuando el jefe inmediato indagó por su inasistencia, el señor JAIME ARISTIZABAL manifestó de manera desobligante que *“no todos los días abro ese correo”* refiriéndose al correo institucional asignado por la empresa.
  - ✓ Que el trabajador incumplió con su obligación esencial de prestación personal del servicio, dado que NO gozaba de ningún permiso para faltar al puesto de trabajo.
  - ✓ Que el 24 de febrero de 2021 citó al demandado a diligencias de descargos, la que tendría lugar el 4 de marzo de 2021 a las 8:00 a.m. mediante la plataforma tecnológica TEAMS, en la cual realizaría el traslado de los documentos y pruebas en su poder, pero aquel NO se presentó, dejándose constancia de ello y levantando la correspondiente acta.
  - ✓ Que el 16 de marzo de 2021, mediante comunicación rad.202177001440-1, le informó al señor JAIME ARISTIZABAL la decisión de dar por terminado su contrato, condicionada a que el Juez del Trabajo autorizara el levantamiento del fuero sindical, respecto del sindicato SINTRAE, la cual fue remitida al correo electrónico corporativo del demandado, activo hasta la fecha.
  - ✓ Que tal y como se evidencia en la alerta generada por el sistema, el señor JAIME ARISTIZABAL el 23 de marzo de 2021 a las 14:17 p.m. elimina el correo electrónico mediante el cual se le notificaba la carta de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual el 6 de abril de 2020 remitió por segunda vez dicha misiva al correo electrónico corporativo.

### 1.3. CONTESTACIÓN

Tanto la organización sindical como el trabajador contestaron esta acción. Niegan la existencia de la sustitución patronal, así como el carácter de empleador de la sociedad demandante, arguyendo que el correspondiente contrato fue suscrito con la empresa INTERCONEXION ELECTRICA S.A. ISA para ejercer el cargo de TECNICO ELECTRICISTA. También precisa que el señor Jaime Aristizabal se encuentra afiliado tanto a la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA “SINTRAE” como primer suplente, como al SINDICATO “SINTRISA”, donde es presidente de la junta directiva nacional, por lo que su fuero sindical deriva de ambas organizaciones. Que goza de permiso sindical permanente por parte de su verdadera empleadora que es ISA, cuya fuente es la Convención Colectiva de Trabajo suscrita desde 1977, vigencia que se ha venido prorrogando de seis en seis meses a partir del 1 de abril de 2011 de acuerdo con la ley, y de la redacción de su clausulado se extractaba que NO era necesario “solicitarlos” nuevamente a la empresa, simplemente se informaban con la debida antelación, derecho adquirido que venía utilizando permanentemente. Niega la existencia de las notificaciones y/o comunicaciones que enlista la

sociedad demandante en el líbello genitor (bien para convocar al trabajador a una reunión, diligencia, descargos, capacitación, reincorporación), añadiendo que en todo caso las mismas no podrían ser eficaces, ya que desconocían sus derechos, pues estaba haciendo uso del permiso sindical remunerado. Que sólo el 23 de marzo de 2021 y por casualidad, conoció la mencionada carta de despido fechada el día 16 del mismo mes y año. También destaca que los sindicatos SINTRAISA y SINTRAE presentaron una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho cuya finalidad es que se declare la nulidad de los actos administrativos proferidos por el Ministerio del trabajo que negaron la solicitud de unidad de empresa, y como consecuencia que se declare su existencia entre INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. ISA – la empresa INTERCOLOMBIA S.A. ESP y la empresa XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. ESP., proceso que cursa en el Juzgado 6° Administrativo de Medellín.

#### **1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 3 de marzo de 2023, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la causa legal y objetiva para autorizar a INTERCOLOMBIA S.A. S.P. despedir al trabajador aforado JAIME ARISTIZABAL TOBÓN, concediéndole el correspondiente permiso. De otro lado, declaró NO probada la excepción de prescripción y condenó en costas al demandado y al Sindicato SINTRAE en favor de la sociedad demandante, fijando como agencias en derecho la suma de 2 SLMV distribuidos en partes iguales.

Dentro del término legal, la organización sindical interpuso y sustentó recurso de apelación.

### **2. ARGUMENTOS.**

#### **2.1. DEL DESPACHO AL RESOLVER**

Encontró acreditada la legitimación en la causa por parte de quien se identificaba como empleador, dado que conforme la prueba que militaba en el plenario, Intercolombia sustituyó patronalmente a Interconexión Eléctrica S.A. a partir del 1 de enero de 2014, sin que en el proceso se demostrase que ello no fue así, y por el contrario la prueba testimonial lo ratificaba, aspecto aceptado por el demandante en el interrogatorio absuelto, otra cosa es que los miembros del sindicato quisiesen desconocer este hecho, sin que ello tuviese incidencia, pues formalmente se aplicó esta figura conforme se apreciaba en la documental allegada, y que en todo caso, mal haría el despacho en abrir un debate en torno a una situación jurídica consolidada que NO podía cuestionarse por esta vía.

En cuanto a la unidad de empresa, aclara que es un asunto del cual NO tiene competencia en el marco de este proceso especial, y en todo caso, el Tribunal Superior de Bogotá no halló configurados los supuestos para su declaración, razón por la que los trabajadores de Intercolombia NO podían estar afiliados a un sindicato de empresa como lo era el de Interconexión Eléctrica. Adicionalmente tal razonamiento fue estimado como razonable por la Sala de Casación Laboral en providencia 5037 de 2020.

Que había coincidencia entre las partes en el hecho de que el trabajador estaba aforado por pertenecer a la Junta Directiva de SINTRAE en el cargo de primer suplente, situación notificada a la empresa el 2 de septiembre de 2019, siendo esta la garantía que debía examinarse y NO otra como la propuesta por el demandado respecto de su afiliación con SINTRAISA, por cuanto NO era una pretensión y se trataba de un sindicato de empresa distinta a la hoy accionante.

De cara a la causal invocada, el despacho consideró que la disposición que permitía a los trabajadores de filiales de ISA beneficiarse de las prebendas estipuladas en la convención suscrita por SINTRAISA fue declarada nula en el 2019 por el Tribunal Superior de Bogotá, habiéndose comunicado al trabajador la obligación de retornar a Intercolombia, dado que ya se tornaba improcedente autorizar los permisos sindicales permanentes, reintegro que debía darse el 13 de enero de 2021 cuando culminó tanto la licencia remunerada concedida como el período de vacaciones, pero ello NO aconteció pese a los múltiples llamados posteriores, configurándose una justa causa de despido bien por la sistemática ejecución de la actividad para la cual fue contratado o por no presentarse a laborar sin previo permiso del empleador, punto en el que además preciso que ninguna discusión existía en torno a la trazabilidad de las sendas comunicaciones enviadas por Intercolombia al trabajador conforme las constancias expedidas por Servientrega del *acuse de recibo* que no era otra cosa que el mensaje de datos fue enviado y recibido.

En este punto preciso que conforme la sentencia C-420 de 2020, para efectos de notificaciones al interior de un proceso, era válido utilizar este tipo de notificaciones, y en todo caso el demandado había aceptado en el interrogatorio que tenía acceso al correo electrónico institucional asignado por la sociedad demandante, y el que optase por leer o no los correos no era una situación oponible al escenario judicial.

Por último, consideró que no había operado el fenómeno jurídico de la prescripción, dado que, contrario a la tesis de defensa del trabajador, NO debía efectuarse la contabilización de los términos desde el 13 de enero de 2021, data en la que se comunicó la obligación de retornar, sino desde la finalización del trámite disciplinario dado que conforme el RIT y la Convención Colectiva que se respetó, era necesario agotarlo, calificando de razonables todas las actuaciones agotadas, entre ellos

los intentos por realizar un proceso de inducción de cara a un empleado que realmente nunca había ejercido el cargo, procedimiento disciplinario que culminó el 16 de marzo de 2021, siendo radicada la demanda el 4 de mayo de 2021, es decir, dentro del término previsto por el legislador.

## **2.2. DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR EL SEÑOR JAIME ARISTIZABAL TOBÓN y SINTRAE**

Considera que es errado el entendimiento del asunto, ya que lo discutido era un derecho de rango fundamental reconocido en la Carta Política como lo era el de asociación sindical. Lo anterior por cuanto limitar la finalidad de este proceso de fuero sindical a que sencillamente se demuestre si se tenía un fuero y si se incurrió o no en una justa causa, pues lógicamente deja sin herramientas de defensa al trabajador en casos como el presente, donde otros temas, como unidad de empresa y sustitución patronal, son conexos al ejercicio del derecho antes aludido. De esta manera insiste que resulta equivocado indicar que aquellos dos asuntos no deben ser debatidos, menos aun si el juez de lo social no podía ser ajeno a las circunstancias que en últimas terminaban sacrificando derechos fundamentales. Por ello resultaba muy simplista indicar, de cara a la unidad de empresa, que el despacho NO tenía competencia, unidad que permitía desentramar la herramienta instrumentalizada por el empleador para desconocer el fuero sindical del demandante.

Que si se miraba las figuras protectoras en el derecho social, no se explicaba cómo en un proceso de fuero se desconocía la existencia de aquellas que impactaban directamente el fuero.

En cuanto a la sustitución patronal, destaca lo atinente a la carga de la prueba, definida desde la ley y las reglas del CGP, por lo que si la empresa defendía tal postura, le correspondía demostrar los tres elementos que la ley establece el CST para que verdaderamente opere. Empero, el despacho simplemente dijo que *no se logró demostrar que ello no fuera así*, olvidando que en la contestación de la demanda se indicó que NO operó una sustitución patronal, negación indefinida que evidenciaba cual era la carga probatoria de la sociedad demandante, la que fue distorsionada. Debí examinarse uno a uno cada elemento. Tampoco los testigos que allegó o el demandado en el interrogatorio, aceptaron la sustitución patronal. Que la sustitución patronal, que no se demostró, era un punto vertebral para hablar de la legitimación en la causa, pero fue un asunto despachado en tres renglones.

Considera que quedó demostrado que en el año 2014 y en los actos previos de ISA, cuya finalidad era clara, se aprovecharon de lo que establecía la ley para efectos de crear INTERCOLOMBIA, pero sin entregarle control y manejo, tornándose inexistente la independencia, y consecuentemente convirtiéndose en una empresa de papel para 530 trabajadores, uno de los cuales declaró que

continuaron trabajando con los mismos materiales, en el mismo sitio y de la misma forma. Tras ello comenzaron los ataques a SINTRAISA a través de lo que denomina *un manual de cómo acabar con una organización sindical* aunque con mucha paciencia, pasando a los trabajadores y luego indicar que SINTRAISA no podía afiliar a los trabajadores de INTERCOLOMBIA, pero sin éxito ante el Consejo de Estado y ante el Tribunal Superior de Medellín, pero sí ante el Tribunal Superior de Bogotá cuando negó la posibilidad a dicha organización afiliar personas de INTERCOLOMBIA, tornándose procedente examinar que pasa con las situaciones hacia atrás y cómo afecta el ejercicio de un derecho fundamental como lo es el de asociación sindical, encontrándose unos efectos retroactivos porque sí afectó todas aquellas situaciones que ya venían porque existían dirigentes sindicales con unos beneficios que fueron desmontados clandestinamente.

En tal sentido, al no acreditarse la sustitución, y partiendo de la base de la inexistencia de la legitimación, el verdadero empleador era ISA y obviamente dicha circunstancia impedía validar el llamado al trabajador que hacía otra empresa de papel que NO era empleador.

Pero que aun así, partiendo de una sustitución patronal, también existía la UNIDAD DE EMPRESA, figura protectora que permitía, ante el fraccionamiento del capital accionario, o sencillamente cuando una empresa se fracciona en varias pequeñas, toda esa gente que salía no quedara desprotegida, aplicándose la convención colectiva de la empresa grande. Que ello era lo que precisamente aquí sucedía cuando ISA decidió fraccionarse y le entregó una línea de actividad a INTERCOLOMBIA.

Aclara que la finalidad NO es que el juez declare la unidad de empresa, sino que para este caso específico del señor Jaime Aristizabal NO se demostró una sustitución patronal, o bien operó la unidad de empresa, de ahí que el demandante estaba cobijado por el fuero de SINTRAISA. Recalca que en este punto el tribunal no adujo que tales hechos NO se podían discutir, sino que NO podían ser la esencia.

Se pregunta cómo podía un juez de lo social, creado para defender a la parte débil del contrato, escabullirse de sus obligaciones aduciendo que no tenía competencia para pronunciarse, menos aun cuando el derecho laboral era tuitivo.

En cuanto a la causa y el procedimiento, aducía el despacho que la sentencia C-420 validó que era posible con enviar la comunicación al correo y que no había que leerla, pensamiento del que difiere ya que dicha sentencia no era aplicable al caso pues había nacido en un momento de emergencia para darle validez a un punto exclusivamente de operatividad de la Rama Judicial; eso no se podía aplicar *mutatis mutandis*, pues operaba en notificaciones judiciales, se abrieran o no, donde lo importante era el acuse de recibido. Que esa interpretación no tenía validez para desproteger al



trabajador, máxime cuando otra era su finalidad invirtiendo los principios en que se fundaba el derecho laboral, y en todo caso la Constitución aducía que no se podía voltear una interpretación para desfavorecer al trabajador. Que por el contrario, había que garantizarse el debido proceso en todas sus etapas, siendo mucho más riguroso y escrupuloso. Debía acreditarse que las misivas fueron comunicadas al trabajador, sin que bastara con aducir que le llegó al correo, conocer era leer. En este punto se pregunta por qué en actuaciones que se extendieron por lo menos tres meses, Intercolombia NO envió una comunicación a la dirección física del demandante, ni una sola. Que eso sí era ahondar en garantías y respetar el debido proceso.

Discrepa de esta manera de las notificaciones de Servientrega, insistiendo que esa certificación aportada no generaba certeza de que hubiese sido recibida y leída, documento que tenía tres componentes: remisión, recibo y lectura, destacando que en los actos más importantes NO había acuse de recibido, por lo que NO se había garantizado el debido proceso.

Finalmente considera que existe una oportunidad para hacer valer una justa causa, aspecto que NO tuvo en cuenta el despacho cuando resolvió la prescripción, a través de la cual quedó resulta la temporalidad del despido. Aduce que NO puede considerarse satisfecho este requisito cuando la empresa se entera del incumplimiento desde el día 16 de diciembre, se reitera durante todo enero y no hace nada, ni utiliza el arma que le otorga la ley para considerar una falta y despedir al trabajador. Se pregunta si eso NO es una condonación o permisión de la justa causa que lo priva de hacerla valer, ni en diciembre, ni en enero, ni en febrero y sólo el 16 de marzo decide despedirlo porque durante dos meses y medio no se presentó a trabajar. Es un envejecimiento típico de la causal que da lugar a la inoponibilidad al trabajador.

Y es que para el despacho eran razonables todas las actuaciones, pero la racionalidad y razonabilidad de las actuaciones en el derecho laboral tenían un rigor mayor que en cualquier otra área del derecho. Que no podía considerarse razonable un período de tres meses para tomar la decisión de despido, ni era un criterio avalado por la Corte Suprema de Justicia ni por la Corte Constitucional. El empleador no podía jugar con los tiempos para escuchar al trabajador previo al despido. Era clarísima la demora de la empresa en un procedimiento que inventó Intercolombia para despedir al trabajador, habiéndolo citado a descargos el día 4 de marzo pero no con sujeción a lo dispuesto en el art. 10 de la Convención Colectiva de Trabajo que estipulaba un procedimiento, aplicado al trabajador, pues en gracia de discusión, aceptando que si hubo sustitución patronal y no se presentó unidad de empresa, aquel seguía beneficiándose de la convención colectiva cuando se produjo el falso fenómeno. Que la empresa había tomado una determinación con base en un procedimiento disciplinario, incluso la carta de despido no se llamaba así sino cierre de proceso disciplinario. Que si no se siguió el debido proceso era nula la sanción, se caía. Aquel procedimiento hablaba de 5 días hábiles de anticipación para

informar la fecha de descargos, después 8 días para notificar la decisión que se tomara, base sobre la cual, en esa misma hilatura, no se configuraban los elementos para conceder el permiso, razón por la que debía revocarse la providencia, así como las costas impuestas.

### 3. MARCO NORMATIVO

El fuero sindical es una garantía constitucional (Art. 39) desarrollada en el artículo 406 del CST. Prescriben los artículos referidos:

“ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

...

**Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...** (Negrillas y subrayas de la sala)

El artículo 405 del CST, prescribe:

“Se denomina "fuero sindical" 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.**

Y el artículo 406 del CST, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

...

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos:

“Ahora bien, en punto de las implicaciones de esta especial protección de la actividad sindical que supone el fuero de sus representantes, aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, - Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**<sup>1</sup> (Negrillas y subrayas de la Sala)

Se concluye de lo expuesto que por mandato constitucional el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a éste.

Ese permiso para despedir al aforado solo puede obviarse, tanto para trabajadores particulares como públicos, cuando se está en presencia de una declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, tal como lo indica el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando esté comprobada su intervención o participación en la misma.

### **3.1. ACCIONES QUE DERIVAN DEL FUERO SINDICAL**

En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Dicen las normas referidas:

#### **ARTÍCULO 113, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001.**

---

<sup>1</sup> T-330/05, H. Sierra.

“DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

**ARTÍCULO 118, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001.**

“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Sobre estas acciones, la Corte Constitucional ha dicho:

“El Estatuto Laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Al respecto la jurisprudencia constitucional ha considerado que i) “el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad”, y ii) que en la acción de reintegro “se trata (...) de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió”

**...Se puede concluir, entonces, que el objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad.** En cambio, en la acción de reintegro se trata de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

La acción de reintegro es entonces un mecanismo de protección especial, de rango legal, con fundamentos constitucionales, que los gestores y directivos de las organizaciones sindicales, sin excepción, pueden tramitar ante la jurisdicción del trabajo, cuando son despedidos sin permiso del juez laboral, en la cual no es dable calificar la causa del despido ni la viabilidad del reintegro, sino la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso.”<sup>2</sup>  
(Resaltos de la Sala).

Como se ve, existen dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Cada una se resuelve mediante un procedimiento especial. El primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, como sucede en este caso, y el segundo, es cuando el trabajador promueve la acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

---

<sup>2</sup> T-675 de 2009

Así las cosas, se puede determinar que primero, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Y segundo, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

#### 4. CASO CONCRETO

Sea lo primero dilucidar si mediante esta acción es dable examinar la inexistencia de la sustitución patronal entre INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. e INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P. o la unidad de empresa en los términos que predica el recurrente, con antelación a la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad para fundamentar el despido, y consecuentemente avalar o no el levantamiento del fuero que emana de la afiliación del señor Jaime Aristizabal a la organización sindical SINTRAE, donde es miembro de la Junta Directiva en su condición de primer suplente.

Para el a quo resultó clara la calidad de empleador de la sociedad demandante, y con secuencialmente la legitimación en la causa por activa, en virtud de la prueba documental que reposa en el plenario, y aunque en efecto adujo en sus consideraciones que *Intercolombia sustituyó patronalmente a Interconexión Eléctrica S.A. a partir del 1 de enero de 2014, sin que en el proceso se demostrase que ello no fue así*, (aspecto que ciertamente sólo reiteró una de las declarantes, no los dos testigos allegados por el trabajador, y mucho menos fue un hecho aceptado por el señor Aristizabal en el interrogatorio absuelto), realmente NO fue un asunto estudiado de fondo por el fallador, ya que únicamente partió de la veracidad de la información de los documentos que daban cuenta de tal proceder pero sin detenerse a establecer cada uno de los elementos que regula el art. 67 del CST, necesarios para la configuración de la sustitución del empleador.

Y es que además del cambio de un patrono por otro, la continuidad de la empresa y la continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo, jurisprudencialmente se ha establecido que ese cambio de empleador supone que:

“(…) en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores.

(...) en la sustitución de empleadores, no solo hay una transmisión de actividad; también se transfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay sucesión de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido<sup>3</sup>.

Y es precisamente de lo que se duele el recurrente, la exclusión del análisis de este punto: la cesión a cualquier título, de los medios organizativos y productivos entre INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. e INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P.

Un primer escenario, bajo una mirada rápida del asunto y atendiendo simplemente a la relevancia de la acción foral, que apareja la protección de un derecho de estirpe constitucional y fundamental, podría inclinar la balanza a favor del trabajador, es decir, admitiéndose el análisis de aquellos temas que ciertamente escapan a la esencia de este tipo de procedimientos.

No obstante, aquella postura se torna inadmisibles si tenemos en cuenta un contexto más global de la situación, ventilado en algunas de las 4 ocasiones que la Sala ha conocido este caso, aunado a que hemos sido del criterio de que, por regla general, en un proceso especial como lo es el del fuero sindical, únicamente está llamada a examinarse la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso o la configuración de una justa causa, según quien lo impetere.

Solamente se ha infringido ese marco en escasos eventos, *verbi gratia*, cuando NO es dable acudir con antelación a un proceso ordinario laboral en aras de esclarecer una dubitativa dado el perentorio término para incoar oportunamente la acción, precario en contraste con el tiempo que tardaría la jurisdicción en pronunciarse de fondo. Empero, tal criterio NO podría acoplarse al caso objeto de estudio, toda vez que la sustitución patronal, cuya inexistencia aquí se alega, data del año 2014. No se trata de un asunto novísimo que sorprende un trabajador, la contienda entre las partes pervive de muchos años atrás.

Pero sumado a ello, el punto más relevante, y por el cual esta Magistratura avala los raciocinios del a quo, se cimienta en la existencia de dos acciones judiciales, ante el correspondiente juez natural de cada causa, que por demás cursan en dos jurisdicciones diferentes, contenciosa y ordinaria, donde se debaten tanto la unidad de empresa como la inexistencia de la sustitución patronal, lo que intrínsecamente implica el reconocimiento de otras vías propicias para abordar aquella problemática, y con un agravante u obstáculo que deviene en la presunción de legalidad de los actos administrativos que emanan del Ministerio del Trabajo, entidad que en atención a la facultad que le otorgó el art. 194 del CST, en primera y segunda instancia, previa investigación, declaró que NO existía unidad de empresa entre ISA – INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. con INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P. (fls. 48

---

<sup>3</sup> Consúltense la sentencia SL023-2023, donde se reitera la SL3001-2020.

a 76 del archivo 015 del expediente digital), decisiones que hoy son controvertidas ante el juez de lo contencioso administrativo por el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, demanda admitida el 25 de septiembre de 2019 (archivo 51 y 52 de la carpeta 16 del expediente digital).

Desde esta óptica no se entiende el planteamiento del recurrente cuando solicita que, sólo para este caso puntual y sólo respecto de este trabajador, se declare la inexistencia de la sustitución patronal y/o la unidad de empresa.

El obstáculo en mención, por denominarlo de alguna manera, ya se había revelado cuando mediante providencia del 8 de septiembre de 2022, al examinar el recurso de apelación respecto de la resolución de las excepciones previas (integración de todos los Litis consortes necesarios, pleito pendiente y prejudicialidad) esta Sala consideró que:

Empero, el a quo en diversas oportunidades ha señalado que en este trámite únicamente se podía discutir la existencia de una justa causa para el levantamiento del fuero sindical, que formalmente se hablaba de la operación de la sustitución patronal acreditada con base en los elementos de convicción aportados con la demanda, partiendo de la idea de que el empleador era quien impetraba la correspondiente acción. Precisamente por ello resolvió desfavorablemente la solicitud a través de la cual, en días pasados, se solicitó la suspensión de este trámite con ocasión del proceso ordinario laboral que el aquí trabajador inició contra ambas empresas, evento en que el a quo consideró que en el fuero sindical NO podían discutirse cuestionen sustanciales para las cuales no fue definido como la sustitución patronal o unidad de empresa, siendo otros los escenarios propicios para debatirlo, lo que no implicaba la parálisis de lo que le competía definir. *Mutatis mutandi* el mismo sustento tuvo el juez para resolver desfavorablemente la excepción de pleito pendiente, esta vez cimentada en la existencia no del proceso ordinario laboral mencionado, sino del proceso impetrado por organizaciones sindicales ante el contencioso administrativo en busca de la declaratoria de la unidad de empresa, atacando los actos administrativos proferidos por el ente ministerial que la negó.

Bajo el contexto descrito, se aprecia una contradicción entre los medios exceptivos formulados, toda vez que, de un lado, se pretende la vinculación de ISA con la intención de debatir quien es el verdadero empleador y, de otro lado, se cimenta la excepción de pleito pendiente en aras de que se suspenda este proceso hasta que la jurisdicción decida sobre la existencia o no de la unidad de empresa, destacándose frente a esta última la importancia de que **NO se emitan decisiones contradictorias de la administración de justicia**. Incluso, a voces del recurrente, sea la declaratoria de la unidad de empresa, o sea en la demanda ordinaria sobre la NO validez de la sustitución patronal, tendrían un efecto directo sobre lo aquí debatido, pues en ambas se cuestionaba quien era el verdadero empleador.

Piénsese, en gracia de discusión, que se considerase admisible la integración de ISA, y consecuentemente se introdujera el análisis que propone el recurrente al formular el medio exceptivo que denominó *no comprender a todos los Litis consortes necesarios*, es decir, determinar quien funge como verdadero empleador. **Cabría entonces preguntarnos si bajo ese escenario no sería más latente la posibilidad de que en atención a la libre formación del convencimiento, cada operador jurídico emitiese una sentencia contradictoria en contraste con la de su homólogo.**

De ahí que la solución del caso y/o génesis de las excepciones NO encuentre un real sustento en impedir que la jurisdicción emita decisiones contradictorias entre sí. **Por el contrario, esa finalidad se truncaría si la excepción tuviese vocación de prosperidad, de ahí que lo procedente en atención a ese mismo postulado, sea excluir la discusión que ya se ventila en otro escenario judicial, propicio para ello, en el cual tiene cabida aquel principio aludido en el recurso de alzada, primacía de la realidad sobre la forma, correspondiéndole al juez ordinario auscultar en aquellos asuntos que escapan al resorte del juez que tramita el fuero.**

No desconoce la Sala que es una situación compleja para el trabajador, que de alguna manera se ata a las resultas de dos trámites, **pero NO por capricho del operador sino en atención al derecho fundamental al debido proceso**, que también abarca esa sujeción a las formas propias de cada juicio, lo que conlleva que en **cada tipo de acción se analicen asuntos diferentes, al margen de la relación que puedan o no tener**. Ello se refleja en la postura del a quo, para quien resultó inadmisibles paralizar indefinidamente un proceso respecto del cual el legislador previó un procedimiento especial y ágil.

(...) NO ocurre lo mismo respecto de SINTRAISA, de ella no emana el fuero cuyo levantamiento aquí se pretende. Eso NO significa que esta Sala desconozca que, a voces del trabajador, su verdadera empleadora es ISA y por eso goza de permiso sindical en razón de pertenecer a la junta directiva nacional del sindicato "SINTRAISA" en el cargo de presidente nacional, derecho consagrado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre ISA – SINTRAISA. Empero, se insiste, **aquel asunto NO es el que en este proceso se debate**, óptica bajo la cual esta última organización sindical NO tiene, contrario a lo aducido por el recurrente, una vinculación forzosa.

(Resalto fuera de texto)

En atención a lo expuesto, NO puede en este escenario discutirse la legalidad de una decisión emanada de un ente ministerial, ni un asunto ya debatido ante el juez natural de la causa y en el escenario propicio como lo es un proceso ordinario, bajo el matiz de la existencia de un derecho tuitivo y protector de la parte débil. Y es que NO debe olvidarse que el fuero sindical es ante todo un mecanismo de defensa del derecho de asociación, más que del propio aforado. Así se ratificó en la sentencia T-303 de 2018, uno de cuyos apartes reza:

La Corte ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos<sup>4</sup>. En palabras de esta Corte, "el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo"<sup>5</sup>. Sobre el particular la Corte ha indicado:

*"La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva"*<sup>6</sup>.

Desde esta óptica NO se percibe una grave lesión para el ente sindical, menos aun cuando, como se pasará a examinar, el empleador agotó todas las posibilidades existentes y surtió todas las etapas para proceder con la desvinculación del operario de cara a la configuración de una justa causa para la fulminación del vínculo dada la renuencia del trabajador y su negativa en acatar el llamado realizado por Intercolombia para la reincorporación de las labores al declararse la nulidad de una disposición que le permitía beneficiarse del permiso sindical permanente que devenía de su calidad de presidente

<sup>4</sup> Ver Corte Constitucional. Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996.

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005.

<sup>6</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-096 de 2010.



nacional de la junta directiva de otra organización sindical (SITRAISA). Conservarlo en el cargo desde ningún punto de vista podría entenderse como una medida protectora de SINTRAE. Veamos lo concerniente a la justa causa:

De antaño la Sala de Casación Laboral ha considerado que en aquellos casos donde media un despido, le corresponde al empleador comprobar la justa causa, y en tal sentido cuando no se acredita la misma, intrínsecamente sería ilegal el despido, pero cuando no se observaban los procedimientos o requisitos que el legislador prevé, el despido será formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado.

Ahora, antes del examen que debe efectuarse en cuando a la acreditación o no de la falta que se endilga al trabajador, el recurrente cuestiona la ilegalidad del despido al no haberse surtido el debido proceso, óptica bajo la cual era *nula la sanción*.

Son múltiples las providencias que ha emitido nuestro órgano de cierre en torno a este tópico, exponiendo las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, salvo que las partes lo hubiesen pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo, lo que en este caso no ocurrió, pues ninguna ritualidad se previó para efectuar el despido. Véase por ejemplo las de radicación 68.639, 66.654, 70.739 todas de 2019.

Recientemente la Sala de Casación Laboral mediante sentencia SL374-2023

En tal sentido, corresponde a la Sala determinar si se violentó el debido proceso y el derecho a la defensa del demandante durante la investigación interna que se adelantó, para lo cual es preciso reiterar el precedente de esta Corporación en relación con la observancia de especiales condiciones procedimentales para los casos de imposición de sanciones disciplinarias y su diferencia con los eventos de terminación del contrato de trabajo.

**Al respecto, para la Corte tales situaciones comportan dos figuras jurídicas diferentes que cuentan con efectos y alcances distintos. Esto por cuanto el despido se sustenta en la condición resolutoria que subyace a cualquier acto contractual por incumplimiento de una de las partes (artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo), mientras que la sanción disciplinaria tiene su génesis en la facultad de subordinación que habilita, entre otros, para imponer reglamentos en el sitio de trabajo (artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo).**

En este sentido, en decisión CSJ SL496-2021, la Sala recordó 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. Ver en este sentido, entre otras,*

*las sentencia CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.*

*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. (CSJ SL 2351-2020).*

*En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.*

En el caso bajo examen, si bien el juez siguió parcialmente la tesis jurisprudencial enunciada –pues terminó mezclándola con postulados de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-593 de 2014–, se equivocó al definir su aplicación al caso concreto, ya que consideró que en Eléctricos Internacional existía un procedimiento disciplinario especial para los eventos de terminación del contrato con justa causa.

**(...) Así las cosas, es aplicable el precedente de esta Corporación que determina que, para los casos de terminación del contrato con justa causa, no es exigible un trámite disciplinario particular dada la naturaleza jurídica propia del despido.**

Queda entonces por definir si, pese a lo anterior, hubo vulneración del debido proceso y del derecho a la defensa del demandante, para lo cual es preciso recordar lo dispuesto por la Corte en sentencia CSJ SL2351-2020 donde indicó:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo. (Resaltos fuera de texto)

Quiere ello decir que para adoptar una decisión de esta índole, el empleador NO está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, razonamiento que necesariamente nos tiene que llevar a concluir que en esos casos no es imperioso efectuar la citación y posterior diligencia de descargos y cualquier falencia en tal actuación no deviene en la imposibilidad de despedir a un trabajador. Lo anterior al margen de brindar un espacio al trabajador para esgrimir sus razones de disenso, para ser escuchado.

Y es que el Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 98, ubicado en el capítulo XX (procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias=, prevé:

**ARTÍCULO 98o:** Todo trabajador, en especial aquellos que desempeñen cargos directivos en la Empresa, previsto en el artículo 88 de este Reglamento, que tengan conocimiento de una falta disciplinaria, están en la obligación de comunicarla inmediatamente por escrito al jefe inmediato del empleado implicado, quien a su vez le comunicará a la Dirección de Gestión Talento Humano de la Empresa, si se trata de personas que prestan sus servicios en Medellín. En las dependencias existentes fuera de esta sede, la información deberá ser suministrada al superior inmediato del trabajador, y éste a su vez al encargado de las funciones de personal. El funcionario competente, antes de aplicar la sanción, debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculcado, asistido por dos representantes del Pacto o del Sindicato a que pertenezca, si así lo desea. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.

Destáquese, en gracia de discusión, que la norma únicamente establece que no produce efecto la SANCIÓN cuando se quebranta el trámite.

No desconoce la Sala lo que en torno al tema prevé la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. y SINTRAISA (archivo 03 de la carpeta 16 del expediente digital), en cuyo artículo 10 se contempla una cláusula de estabilidad laboral según la cual no podía despedirse a un trabajador sindicalizado sin justa causa debidamente comprobada y previa audiencia de descargos con la audiencia de dos representantes de tal organización sindical, así:

**PARAGRAFO 2:** La Empresa notificará al trabajador afectado, con cinco (5) días hábiles de anticipación, como mínimo, a la fecha en la cual se llevará a cabo la audiencia de descargos, que deberá realizarse dentro de la jornada habitual de trabajo. En la comunicación se señalará el objeto de la citación.

**PARAGRAFO 3:** Para la determinación de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, la Empresa tendrá en cuenta los antecedentes que obren como agravantes y también como atenuantes.

**PARAGRAFO 4:** Cumplida la diligencia de descargos y levantada el acta respectiva, la Empresa tendrá como máximo ocho (8) días hábiles para comunicar al trabajador afectado la decisión tomada, a no ser que en la diligencia surjan nuevos hechos que hagan necesario ampliar la investigación.

**PARAGRAFO 5:** Cuando la empresa dé por terminado un contrato de trabajo, sin justa causa, pagará las indemnizaciones contempladas en el artículo 8o. del Decreto Ley 2351 de 1965, modificadas por los literales a), b), c) y d) del numeral 4o. del artículo 6o., de la Ley 50 de 1990, incrementadas en 5 días por año y proporcionalmente por fracción, en cada uno de los literales antes mencionados. Lo anterior sin perjuicio del derecho a reintegro que pudiese tener el trabajador.

Empero, tal disposición hoy NO resulta aplicable en atención al fallo emitido el 28 de marzo de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín cuando declaró la nulidad de las expresiones *sus filiales y subsidiarias* que permitían la aplicación del texto convencional a los nacientes trabajadores de INTERCOLOMBIA. Ahora, la testigo María Isabel Álzate Betancur, quien desempeña el cargo de especialista en relaciones laborales de dicha empresa, adujo que tras la sustitución patronal se conservaron los beneficios económicos que contemplaba la convención y que igualmente *el proceso disciplinario tenía una reglamentación al interior de la empresa, que básicamente exigía escuchar al trabajador en descargos, diligencia anunciada mínimo con 5 días de anticipación y con una decisión máxima de 8 días siguientes a la realización de la audiencia de descargos, que eso estaba incorporado*

*al contrato*. No obstante, NO se aprecia en el aludido reglamento la estipulación de la ineficacia del despido si aquel no se surte de aquella manera. De hecho, la postura de INTERCOLOMBIA fue conservar los beneficios extralegales económicos de carácter individual.

Así las cosas, las falencias en un trámite previo al despido SÓLO lo pueden tildar de ilegal cuando existe alguna fuente que obligue a las partes a seguir cierto procedimiento para llevarlo a cabo, situación que no es la que aquí se avizora, dado que, se insiste, las partes no lo supeditaron a un trámite especial, o por lo menos ello no se acreditó.

Puede ocurrir incluso que el empleador tras la ocurrencia de una falta y pese a considerar la viabilidad del despido soportado en una justa causa, opte por escuchar con antelación al trabajador en aras de graduar la conducta de su subalterno. Sin embargo, puede concluir que por su gravedad no es dable la imposición de una sanción al no obtener del trabajador explicaciones satisfactorias que justifiquen razonablemente su actuar. En tal contexto, la realización de la diligencia de descargos, solamente redundaría al posibilitarle al actor ejercer el derecho de defensa, tal y como lo estimó la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de radicación 39394. Incluso resulta incoherente siquiera pensar en que, aunque al empleador le asiste la facultad de despedir, el optar por escuchar al trabajador omitiendo trámites de cualquier índole, cercene tal potestad.

Pero en todo caso, encontramos que las que a continuación se enlistaran, gestiones y/o etapas que surtió el empleador previo al despido, tampoco se cercenó el derecho al debido proceso. Esto hizo:

- ✓ 8 de julio de 2020: comunicación de los efectos del fallo del Tribunal Superior de Bogotá según el cual, a voces de INTERCOLOMBIA, implicaba para el subalterno la imposibilidad de pertenecer o permanecer afiliado a SINTRAISA, la cesación del descuento de las cuotas sindicales e imposibilidad de continuar aplicando la convención de dicha organización sindical.
- ✓ 14 de julio de 2020: comunicación de la concesión de una licencia remunerada hasta el 14 de julio.
- ✓ 30 de julio de 2020: ampliación de licencia remunerada hasta el 31 de agosto de esa anualidad.
- ✓ 28 de agosto de 2020: ampliación de licencia remunerada hasta el 31 de octubre de esa anualidad.
- ✓ 15 de diciembre de 2020: citación a reunión para reintegro de labores para el miércoles 16 de diciembre.
- ✓ 17 de diciembre de 2020: comunicación de continuación de licencia remunerada hasta el 30 de diciembre de 2020, más 6 días hábiles de vacaciones a partir del 4 de enero de 2021, para luego reintegrarse el 13 de enero de 2021.
- ✓ 30 de diciembre de 2020: negativa de permiso sindical.
- ✓ 14 de enero de 2021: citación a reinducción para el día siguiente.
- ✓ 18 de enero de 2021: requerimiento para informar ausencia en reunión.

- ✓ 20 de enero de 2021: citación a reintucción para el día siguiente.
- ✓ 21 de enero de 2021: requerimiento para informar ausencia en reunión.
- ✓ 24 de febrero de 2021: citación a descargos.
- ✓ 4 de marzo de 2021: diligencia de descargos.
- ✓ 16 de marzo 2021: cierre de proceso disciplinario.

Quiere esto decir, se insiste, en gracia de discusión, y teniendo en cuenta los días hábiles de tal anualidad, que la diligencia de descargos se comunicó respetando el mínimo de cinco días de anticipación, y tras su realización, una vez levantada el acta, se comunicó dentro de los ocho días siguientes la decisión adoptada.

Ahora, otro debate se cierra en torno a las actuaciones enlistadas, pues se duele el recurrente de que dichas misivas NO fueron comunicadas al trabajador. Destaca que el medio empleado fue un correo electrónico corporativo de fácil manipulación por parte de su creador y que las constancias de SERVIENTREGA NO resultaban fiables y las comunicaciones más importantes NO tenían acuse de recibido.

En este punto, las consideraciones del a quo encontraron respaldo, *mutatis mutandi*, en los razonamientos que incluso han realizado las Altas Cortes tras la expedición del Decreto 806 de 2020, el que estableció nuevas posibilidades de comunicar la existencia de un proceso a la contraparte. El espíritu de tal disposición, entre otras, fue privilegiar la utilización de las tecnologías de la información o medios digitales en todas las actuaciones, medida que consecuentemente tuvo como finalidad no sólo mitigar la propagación del COVID-19, evitando desplazamientos innecesarios, sino además garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas, advirtiendo que la codificación existente presentaba limitaciones, como el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que NO regulaba lo relacionado con las notificaciones electrónicas, ni el envío y recibo de documentos electrónicos. Se implementó de esta manera una herramienta que facilitó y agilizó el acceso a la justicia, que en su momento sirvió para sortear el incumplimiento de formalidades que por regla general se efectuaban de manera presencial, materializando el acceso a un servicio público como es la administración de justicia, garantizándose además el derecho de contradicción.

Evidentemente la génesis de tales consideraciones gravita en torno a la notificación judicial, pero la aclaración de conceptos por parte de la Corte en relación con la terminología empleada, o las garantías que deben existir, resultan perfectamente aplicables a estas relaciones obrero-patronales.

Y es que todos estos cambios precisamente ocurrieron en la misma época en que el empleador realizó aquellas comunicaciones, todas notificadas a través de correo electrónico, siendo las más importantes

la citación a descargos y la carta de despido denominada *cierre de proceso disciplinario*, respecto de las cuáles la empresa de mensajería certificó el acuse de recibido.

**e-entrega**  
 Acta de envío y entrega de correo electrónico

e-entrega Certifica que ha realizado el servicio de envío de la notificación electrónica, a través de su sistema de registro de ciclo de comunicación Emisor-Receptor.

Según lo consignado los registros de e-entrega el mensaje de datos presenta la siguiente información:

**Resumen del mensaje**

<b>Id Mensaje</b>	4903
<b>Emisor</b>	intercolombia@intercolombia.com
<b>Destinatario</b>	JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM - JAIME ARISTIZABAL TOBON
<b>Asunto</b>	CITACION A DESCARGOS
<b>Fecha Envío</b>	2021-02-24 16:40
<b>Estado Actual</b>	Acuse de recibo

**Trazabilidad de notificación electrónica**

Evento	Fecha Evento	Detalle
Mensaje enviado con estampa de tiempo	2021 /02/24 16:42:30	<b>Tiempo de firmado:</b> Feb 24 21:42:30 2021 GMT <b>Política:</b> 1.3.6.1.4.1.31304.1.1.2.1.6.
Acuse de recibo	2021 /02/24 16:47:05	Feb 24 16:42:31 cl-I205-282cl postfix/smtp[28922]: 5C26E1248747: to=<JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM>, relay=intercolombia-com.mx: protection.outlook.COM[104.47.37.36]:25, delay=1.3, delays=0.12/0/0.54/0.6: dsn=2.6.0, status=sent (250 2.6.0 <8a771b2db634dbfe81c8829946268bd0dc34d0741e8f2dbbb11b747cec70a2entrega.co> [InternalId=38697655348540, Hostname=SA0PR20MB3360.narr prod.outlook.com] 26719 bytes in 0.080, 325.608 KB/sec Queued mail for del

**e-entrega**  
 Acta de envío y entrega de correo electrónico

e-entrega Certifica que ha realizado el servicio de envío de la notificación electrónica, a través de su sistema de registro de ciclo de comunicación Emisor-Receptor.

Según lo consignado los registros de e-entrega el mensaje de datos presenta la siguiente información:

**Resumen del mensaje**

<b>Id Mensaje</b>	5104
<b>Emisor</b>	intercolombia@intercolombia.com
<b>Destinatario</b>	JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM - JAIME ARISTIZABAL TOBON
<b>Asunto</b>	CIERRE PROCESO DISCIPLINARIO.
<b>Fecha Envío</b>	2021-03-16 11:55
<b>Estado Actual</b>	Acuse de recibo

**Trazabilidad de notificación electrónica**

Evento	Fecha Evento	Detalle
Mensaje enviado con estampa de tiempo	2021 /03/16 11:58:12	<b>Tiempo de firmado:</b> Mar 16 16:58:11 2021 GMT <b>Política:</b> 1.3.6.1.4.1.31304.1.1.2.1.6.
Acuse de recibo	2021 /03/16 12:01:26	Mar 16 11:58:18 cl-I205-282cl postfix/smtp[20074]: DCD31124867D: to=<JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM>, relay=intercolombia-com.mx: protection.outlook.COM[104.47.56.110]:25, delay=6.2, delays=0.09/0/0.52/5.1: dsn=2.6.0, status=sent (250 2.6.0 <34caf3a7301bce9a227edf59c31bd8d1a192416813f1b5d722c1e83079f4162entrega.co> [InternalId=49576807512118, Hostname=DM6PR20MB3130.namprd20.prod.outlook.com] 26701 bytes in 5.255, 4.961 KB/sec Queued ma delivery)

**e-entrega**  
 Acta de envío y entrega de correo electrónico

e-entrega Certifica que ha realizado el servicio de envío de la notificación electrónica, a través de su sistema de registro de ciclo de comunicación Emisor-Receptor.

Según lo consignado los registros de e-entrega el mensaje de datos presenta la siguiente información:

**Resumen del mensaje**

<b>Id Mensaje</b>	5315
<b>Emisor</b>	intercolombia@intercolombia.com
<b>Destinatario</b>	JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM - JAIME ARISTIZABAL TOBON
<b>Asunto</b>	Segunda Remisión Cierre Proceso Disciplinario.
<b>Fecha Envío</b>	2021-04-06 15:13
<b>Estado Actual</b>	Acuse de recibo

**Trazabilidad de notificación electrónica**

Evento	Fecha Evento	Detalle
Mensaje enviado con estampa de tiempo	2021 /04/06 15:15:32	<b>Tiempo de firmado:</b> Apr 6 20:15:31 2021 GMT <b>Política:</b> 1.3.6.1.4.1.31304.1.1.2.1.6.
Acuse de recibo	2021 /04/06 15:17:53	Apr 6 15:15:32 cl-I205-282cl postfix/smtp[29436]: 0E1AC12486E9: to=<JARISTIZABAL@INTERCOLOMBIA.COM>, relay=intercolombia-com.mx: protection.outlook.COM[104.47.56.110]:25, delay=0.94, delays=0.12/0/0.4/0.4: dsn=2.6.0, status=sent (250 2.6.0 <38dd0fe6e53964d7f5c0279f5ab47b7ca9dd6d042b3a7020c4e7409d2518aaentrega.co> [InternalId=3547642989654, Hostname=DM6PR20MB2651.namprd20.prod.outlook.com] 26745 bytes in 0.109, 237.544 KB/sec Queued for delivery)

Comporta esta una forma de redundar en garantías, pues bastaría con la constancia de remisión del correo electrónico y el acuse de recibido por parte del servidor. En todo caso, la Sala de Casación Civil en sede de tutela, mediante sentencia STC690-2020, providencia que a su vez cita apartes de la CSJ STC16051-2019, que analiza la notificación personal de que trata el art. 291 del CGP, precisó que NO es que se tuviera que «demostrar» que el «correo fue abierto», sino que debía demostrar, conforme a las reglas que rigen la materia, que «el iniciador recepcionó acuse de recibo». Expresamente señaló que:

Tal postura, sin dudar, encuentra respaldo en el inciso 5 del numeral 3 del artículo 291 del estatuto adjetivo, ya que liga la validez de ese medio de comunicación al «acuse de recibo» por el «destinatario». Así, consagra que «se presumirá que el destinatario ha recibido la comunicación cuando el iniciador recepcione acuse de recibo».

De suerte, que para entender que la «notificación» ha sido efectiva, el «iniciador», quien origina el mensaje de datos, debe «repcionar acuse de recibo». Si no sucede de ese modo, no podrá «presumirse que el destinatario recibió la comunicación».

En este orden de ideas, los planteamientos descritos se materializaron en el caso aquí analizado, pues la empresa de mensajería, en la trazabilidad de notificación electrónica, certificó el acuse de recibido.

Quiere esto decir, para el caso que nos ocupa, que NO es necesario que el acuse de recibido provenga del trabajador, intelección bajo la cual le bastaría a la parte resistente con abrir el correo, conocer la actuación, pero abstenerse de acusar el recibido para beneficiarse de su propia negligencia, de ahí que el acuse de recibido también lo pueda certificar el denominado *iniciador* (quien origina o envía el mensaje – empresa de correos), y no de forma exclusiva el destinatario.

Para la Sala resulta admisible el símil que efectuó el a quo, máxime si lo relevante es que se cumpla con la finalidad del acto, que no es otra que enterar al trabajador por lo menos de su existencia, al margen de la negativa de este a darle lectura al mensaje de datos, asunto que claramente escapa al resorte del manejo del empleador. Piénsese que Intercolombia enviase por escrito las comunicaciones a través de un correo certificado, ¿acaso será admisible negar su existencia porque el receptor se niega a abrir el sobre?. Evidente es la respuesta, y justamente es lo que aquí ocurre solo que a través de un medio electrónico, que incluso resulta más expedito, más ágil.

Así pues, que la parte indique que por descuido NO revisó el correo y pasó inadvertido el mensaje a través del cual fue comunicado una decisión o requerimiento de su empleador, o simplemente no quiso abrirlo, NO se puede equiparar a la inexistencia de tal actuación, ni le resta eficacia.

Y es justamente lo que ocurre en este evento, toda vez que el señor Jaime Aristizabal en el interrogatorio absuelto explica que el correo lo utilizó hasta mediados del 2020 para comunicarse con la filiar Intercolombia, de ahí no lo volvió a consultar, ya que la empresa decidió suspender todo el cumplimiento de la convención colectiva frente a los permisos sindicales, y se rompió la comunicación que existía. Más adelante contesta afirmativamente a la pregunta si en algún momento respondió un correo que envió el jefe directo indagándolo por cuáles eran las razones por la que no se presentaba a trabajar, y añadió que dicho correo lo habría *de manera ocasional*, y además explicó que estaba haciendo uso de los permisos sindicales, que ya estaban siendo comunicados a través de *cartas radicadas*. Más adelante reitera que NO utiliza el correo.

Incluso, conforme se aprecia en el folio 406 de la demanda (ubicada en la carpeta 01 del expediente digital), el señor Jaime Aristizabal tenía acceso y utilizaba, aunque con limitada frecuencia según lo expresa en el interrogatorio de parte, el correo asignado por Intercolombia, en dicha comunicación, que data del 19 de enero de 2021, expresamente indicó que no todos los días abría el correo. En dicha oportunidad dejó un número fijo y otro de celular. No obstante, ello NO implica que inexorablemente las comunicaciones deban surtirse sólo a través de ese medio, es potestativo del empleador, máxime cuando es más complejo realizarlas telefónicamente y dejar constancia de ello.

Quedan de esta manera resultas las inquietudes que planteó el recurrente en lo atinente a las notificaciones.

Aclarado lo anterior, pasamos al otro punto que nos compete: acreditación de la falta.

Tenemos que cuando se pretende la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y el consecuente pago de una indemnización, cada una de las partes tiene una carga probatoria distinta. El demandante, quién afirma haber sido despedido, debe probarlo, aspecto cuya existencia en este caso no se controvierte. A su turno, habiéndose demostrado el despido, es el empleador quién tiene la carga de acreditar que su conducta estuvo amparada en una justa causa. A esta conclusión se arriba, no sólo en virtud a la aplicación de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso sino también en lo expresado en múltiples ocasiones por nuestro órgano de cierre.

Con relación al despido invocando una justa causa, señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, **o por una falta grave calificada como tal** en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así mismo, prescribe el parágrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa que motivó su decisión, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral. Tal es el criterio que hoy impera en la materia, consultable en sentencias como la SL3276-2021.

Jurisprudencialmente siempre se ha establecido que lo determinante es poner en conocimiento del trabajador, al momento de culminar el contrato, aquellos hechos que configuran una justa causa, más



allá del encasillamiento que realice en la norma, labor que ciertamente le compete al operador jurídico al verificar su ocurrencia, y que con posterioridad NO le es dable al empleador alegar otro hecho.

Descendiendo al caso concreto, son claros los hechos que motivaron el fenecimiento del vínculo, consultables en el contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo que data del 16 de marzo de 2021 cuya copia reposa a folio 116 de archivo 01 contentivo de la demanda, así:

Señor:  
JAIME ARISTIZABAL TOBÓN  
Ejecutor de Mantenimiento SPAT  
Dirección CTE Noroccidente  
jaristizabal@intercolombia.com  
Carrera 84 9-107  
Mecellín,

Asunto: Cierre Proceso Disciplinario.

Respetado señor Aristizabal:

El pasado 24 de febrero de 2021 mediante comunicación con citse 202177001058-1, fue citado a presentar descargos con el fin de escuchar su versión acerca de las inasistencias injustificadas al trabajo, e incumplimiento de las actividades laborales encomendadas por la empresa que se presentaron a partir del día 13 de enero de 2021. Llegado el día y hora de la citación, esto es, el jueves 04 de marzo a las 8:00 a.m, se dio apertura a la diligencia por parte de los representantes del empleador ISA INTERCOLOMBIA, sin embargo, usted no hizo presencia en la reunión.

De la misma se levantó acta dejando constancia del objetivo de la citación, la falta de comparecencia del trabajador, y de las pruebas documentales como parte de la diligencia. Copia tanto del acta, como de las pruebas, le fue remitida mediante correo electrónico del día 04 de marzo, hora: 12:49 pm.

A la fecha, la empresa no recibió pronunciamiento alguno de su parte sobre los hechos descritos en la citación a descargos, ni sobre el acervo probatorio puesto en su conocimiento tanto a través de la citación, como de las remidas junto con el acta de la reunión de descargos, y no habiéndose presentado a la diligencia constituida con el fin de escuchar su versión, brindándole todas las garantías propias del derecho a la defensa, pasa la empresa a informar a continuación los hallazgos probados, y la consecuente decisión tomada por el empleador, con fundamento en su Contrato Individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la ley laboral vigente:

1. Se tiene que mediante comunicación 202077006277-1, se le informó que a partir del 13 de enero de 2021 debía reintegrarse a su cargo como ejecutor de Mantenimiento SPAT, y con el fin de recibirlo para la ejecución de labores y explicar su proceso de entrenamiento, se le citó a reunión con su directivo a las 7:45 a.m del mismo día reunión agenda por TEAMS en atención a la modalidad de trabajo en casa que se viene aplicando en la empresa en razón al COVID 19.

Fecha	Hora	Contenido	Facilitador
25-ene	4:00 - 5:00	Gestión integral de riesgos y riesgos sociopolíticos	Sandra Afanador; Catalina González
26-ene	9:00 - 10:00	Prácticas alrededor de la ética y la transparencia	Juan Carlos Echeverri Zapata
26-ene	10:00 - 11:00	Aprovisionamiento	Guillermo León Valencia ; Jorge Cardona
29-ene	2:00 - 3:00	Seguridad y salud en el trabajo	Rubén Edgar Joven
22-feb	2:00 - 3:00	Gestión Financiera y contable	Carlos Alberto Dulcey Rodríguez
23-feb	3:00 - 4:00	Aprovisionamiento	Guillermo León Valencia ; Jorge Cardona

7. Se tiene probado de acuerdo con la evidencia de asistencia de cada una de las reuniones de inducción previamente citadas, tomada directamente de la plataforma teams, que usted no asistió a ninguno de los eventos relacionados, tampoco presentó justificación alguna.

De acuerdo a los hechos probados se evidencia que de manera reiterada usted no ha dado cumplimiento a las actividades laborales asignadas a partir de la notificación de su reincorporación al cargo que debía hacerse efectiva a partir del 13 de enero de 2021, desatendiendo las reuniones citadas por su jefe inmediato, las actividades de inducción corporativa necesarias para el desarrollo de su cargo y negándose a participar en los grupos primarios en los cuales se comparte información necesaria para la ejecución de las labores propias del CTE.

Adicionalmente del correo electrónico que contestó a su superior inmediato cuando indagó por su inasistencia a grupos primario manifestó, "no todos los días abro ese correo", refiriéndose al correo institucional que le ha sido asignado por la empresa, para el cabal desempeño de sus labores, reflejando la falta de atención que está dando a la comunicación con su empleador.

Lo anterior representa un incumplimiento a las obligaciones establecidas por los artículos 86 y 92 del Reglamento Interno de trabajo, en particular frente a los siguientes numerales:

Artículo 86, numeral 5: Ejecutar los trabajos que le sean confiados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible

Cierre proceso disciplinario 2

- El día 13 de enero, de conformidad con las citaciones se dio apertura a reunión virtual a través de la plataforma TEAMS a las 7:45 de la mañana asistiendo el señor Edgar Andrés Zuñiga Medina Director del CTE Noroccidente, sede de trabajo a la cual usted se encuentra asignado y Aura Natalia Corredor, Socia de Negocio asignada por la Dirección Talento Organizacional al CTE Noroccidente, y de acuerdo a la grabación tomada de la reunión usted no asistió a la actividad laboral prevista y no presentó justificación alguna.
- Mediante correo electrónico del día 14 de enero de 2021, remitido a su correo empresarial por Edgar Andrés Zuñiga, su directivo inmediato, se le compartió su plan de entrenamiento y nuevamente se le cita con el fin de explicarlo y terminar de asentar las fechas de ejecución de actividades, dicha reunión se citó para el día 15 de enero de 2021 a las 7:45 a.m, vía TEAMS. Llegada la fecha y hora de la citación usted no se presentó y tampoco alegó justificación de la inasistencia, tal y como consta en grabación tomada de la reunión a través de la plataforma virtual.
- La dirección del CTE Noroccidente realiza semanalmente por medio virtual (plataforma teams) grupo primario ampliado con el equipo completo de trabajo, lo que incluye al GEM SPAT del cual usted hace parte, citación a la que fue incorporado a partir del lunes 18 de enero de 2021 y hasta la fecha de citación de la reunión de descargos, solo se había unido a la reunión del día 15 de febrero, inasistiendo a todas las demás citas. Sobre el particular ante correo electrónico enviado por su directivo el día 18 de enero, se tuvo su única respuesta acerca de la no asistencia al grupo primario, en el cual manifestó, "le comparto la carta en la que informé el uso de los permisos sindicales remunerados a la empresa, los cuales van hasta el 29 de enero de 2021"
- En respuesta a su correo electrónico se le hizo claridad acerca de la respuesta que se emitió desde ISA INTERCOLOMBIA, mediante correo electrónico de 30 de diciembre de 2020 a los permisos solicitados, los cuales fueron negados con fundamento en el fallo del Tribunal Superior de Bogotá frente a los estatutos de la organización sindical SINTRAISA.
- Como parte del proceso de reincusión, se citó a las siguientes sesiones de inducción corporativa, para participar de ellas a través de la plataforma TEAMS:

Fecha	Hora	Contenido	Facilitador
25-ene	9:00 - 10:00	Gestión Financiera y contable	Carlos Alberto Dulcey Rodríguez

por la empresa y en los cuales se le haya seleccionado como participante.

Artículo 92, numeral 25: Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados y convocados por la empresa

Adicionalmente, representa una violación directa a la prohibición a los trabajadores contenida en el artículo 94, numeral 4, que establece: "Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa"

Se considera especialmente grave que los incumplimientos se hayan prolongado en el tiempo, no se presentaron como conductas aisladas, sino que se reiteraron una y otra vez, en días sucesivos, incluso a pasar que en el cruce de correos con su directivo ya estaba claro que estaba siendo requerido y citado a diferentes actividades laborales y de capacitación, y que expresamente se citaba con ningún permiso otorgado por la empresa para faltar al trabajo, incumpliendo la obligación esencial y que de hecho se constituyó como el elemento indispensable para la existencia del contrato: La prestación personal del servicio.

Además de la normatividad interna previamente citada, también a la luz del Código Sustantivo del Trabajo, las conductas probadas durante el proceso disciplinario se consideran incumplimientos a la luz de los artículos 58 y 90, cuando establece:

"Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. 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."

INTERCOLOMBIA S.A.S. (S.A.S.) Calle 12 Sur 18 - 108 Medellín, Colombia Carrera 49 256 - 46 Piso 10 Bogotá, Colombia  
Tel: +57 4 8022071 Fax: +57 4 8170868 Tel: +57 1 8800000 Fax: +57 1 8800000  
WWW.INTERCOLOMBIA.COM



CONEXIONES QUE INSPIRAN

Cierre proceso disciplinario 5

"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."

En el proceso disciplinario quedó igualmente acreditado que Usted se abstuvo de justificar por cualquier medio su inasistencia a laborar, la cual se prolongó por más de tres días, siendo sistemática la inyección de las actividades laborales encomendadas, lo cual y atendiendo las consecuencias previstas para estas conductas en el reglamento interno de trabajo artículo 101 y 92 del Código Sustantivo del Trabajo, implica que usted se encuentre incurso en una justa causa para dar por terminado su contrato individual de trabajo de manera unilateral.

En consecuencia, la decisión de la empresa es dar por terminado su contrato individual de trabajo de manera unilateral y por justa causa debidamente comprobada, decisión que se hará efectiva una vez se obtenga la autorización judicial correspondiente teniendo en cuenta la garantía foral que lo ampara como miembro de la Junta Directiva Nacional de la organización sindical SINTRAISA.

Claramente el incumplimiento prolongado de la labor asignada, la negativa a prestar personalmente el servicio sin contar con permiso para ello, es la falta que soporta la justa causa de despido.

Recuérdese en este punto que SÓLO cuando el empleador expresamente NO ha calificado la falta como grave, el juez se encuentra facultado para evaluar la conducta del trabajador y consecuentemente analizar su gravedad, de lo contrario le está vedada tal posibilidad. Comporta esta la posición que de antaño ha sentado nuestro órgano de cierre, quien en sentencias como la de radicación 60.104 de 2019, rememoró que eran las partes las inicialmente llamadas a calificar la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, excluyendo automáticamente la competencia judicial. *Caso contrario, si las partes guardan silencio sobre ello, el fallador se encuentra habilitado para valorar si una determinada conducta imputada a un trabajador, reviste verdaderamente la gravedad para justificar la finalización de un contrato de trabajo.*

En tal oportunidad, la Sala de Casación Laboral, citando apartes de otra providencia, explicó que la violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato.

De otro lado, con el ánimo de responder uno de los cuestionamientos del recurrente, ciertamente para la Sala NO resulta sorprendente la multiplicidad de gestiones realizadas por el empleador, enlistadas tanto en la misiva aludida, como por esta Sala. Ello sería cuestionable desde el punto de vista de la inmediatez si el caso debatido se tratase de cualquier otro tipo de trabajador que intempestivamente se ausenta sin brindar explicación y deja de cumplir las obligaciones propias de su cargo, pese a los llamados del empleador, evento en el que la oportunidad para hacer valer la justa causa podría resultar cuestionable. Pero no es estrictamente lo que aquí ocurre. Recordemos que es un dirigente que, mal o bien, sostiene una postura transversal a la de su empleador. Ambas partes realmente son conocedoras de esa disimilitud de criterios. Tanto EL TRABAJADOR conocía los requerimientos de Intercolombia luego de la emisión del fallo del Tribunal Superior de Bogotá, que pretendían su reincorporación al cargo tras un permiso sindical permanente que databa de años atrás (incluso antes de la sustitución patronal), de hecho ello lo refieren los testigos, como EL EMPLEADOR era conocedor de la tesis de su subalterno que se negaba a aceptarlo como patrono, condición que sólo predicaba de INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA bajo la noción de la inexistencia de una verdadera sustitución patronal, pugna de poderes que no tiene un punto medio o de convergencia.

Pero entender la disparidad NO avala al señor Jaime Aristizabal para continuar inmerso en una conducta desafiante, negándose a reincorporarse, a ser inducido, a prestar el servicio, menos aun cuando su tesis de defensa NO puede ser examinada en este escenario, y es ahí donde incluso el recurrente entiende que la exclusión del debate que pretende deja huérfano al subalterno, dado que

se configura una justa causa, pues uno de los elementos esenciales del contrato está siendo desconocido.

La conducta elusiva u omisiva del demandado, en múltiples apartes del Reglamento Interno de Trabajo es catalogada no sólo como una falta, sino además con el calificativo de grave. Obsérvese el art. 92 contentivo de las obligaciones del subalterno, entre ellas, *realizar personalmente la labor en los términos contractuales* y acatar las órdenes; el numeral 4 del art. 94 que regula las prohibiciones de aquel entre las que se encuentran *faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa*; art. 95 que contempla en el numeral 1º, como obligación general del trabajador, la de *cumplir con el contrato de trabajo y las obligaciones respectivas, de manera diligente y cuidadosa en el lugar, tiempo y condiciones acordadas*; y en el art. 101 se califica como grave faltar al trabajo sin justa causa, así:

#### CAPÍTULO XXII

##### JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO SIN INDEMNIZACIÓN

**ARTÍCULO 101o:** Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin indemnización, las señaladas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.) y las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo y demás reglamentos de la Empresa.

Fuera de las señaladas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 del C.S.T.), constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin indemnización por parte de la Empresa, las que se especifican a continuación y que se califican como graves para tal efecto:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando se cause perjuicio grave a la Empresa, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador, en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando se cause perjuicio grave a la Empresa, aún por la primera vez.
3. La falta total del trabajador durante un día sin excusa suficiente cuando se cause perjuicio grave a la Empresa, aún por la primera vez.
4. Si el trabajador faltare al trabajo sin justa causa de impedimento por lapso igual o mayor de tres (3) días.

Valga señalar en este punto que no puede otorgársele el calificativo de *justa causa al impedimento (numeral 4º)* manifestado por el actor, toda vez que, se insiste, en atención al respeto por las formas propias de cada juicio, ello aún se encuentra inmerso en otra acción paralela a esta donde NO se ha definido uno de los pilares en los que finca su conducta: inexistencia de la sustitución patronal.

Quiere ello decir que NO le compete a la Sala examinar la gravedad de la falta, pues dicho calificativo, como en líneas anteriores se explicó, fue estimado en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que, acreditada la causal, y acogiendo los postulados sentados por nuestro órgano de cierre, habrá de mantenerse incólume la decisión de la a quo.

Se condenará en costas a los apelantes por no haber tenido éxito en el curso. Se fijará como agencias en derecho la suma de \$500.000 que será asumida por partes iguales por JAIME ARISTIZABAL TOBÓN y SINTRAE a favor de la sociedad demandante.

## 5. DECISIÓN

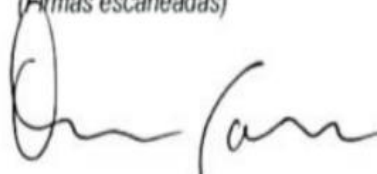
En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMA** la sentencia proferida el 3 de marzo de 2023 por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín en el proceso especial de fuero sindical instaurado por **INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P.** contra el señor el señor **JAIME ARISTIZABAL TOBÓN** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 10.254.610, trámite al que se vinculó **SINTRAE**, conforme lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

**SEGUNDO.** Costas en esta instancia a cargo de JAIME ARISTIZABAL TOBÓN y SINTRAE. Se fija como agencias en derecho la suma de \$500.000, a prorrata y a favor de INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.


Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**ASUNTO:** APELACIÓN SENTENCIA - FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE:** INTERCOLOMBIA S.A. E.S.P.  
**DEMANDADO:** JAIME ARISTIZABAL TOBÓN  
**SINDICATO:** SINTRAE  
**RADICADO:** 05001-31-05-010-2021-00176-05  
**Decisión:** CONFIRMA  
**Fecha de la sentencia:** 28/03/2023

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/03/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario