

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

M.P. DR. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

PROCESO:	Proceso Especial – Fuero Sindical
RADICADO:	76001-31-05-007-2019-00179-01
DEMANDANTE:	PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S.
DEMANDADO:	OSCAR MARINO VALENCIA
ASUNTO:	Apelación Sentencia No. 113 del 10 de julio de 2020
JUZGADO:	Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali
TEMA:	Levantamiento de fuero sindical – Permiso para despedir.

**APROBADO POR ACTA No. 32
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 272**

Hoy, veintisiete (27) de noviembre de dos mil veinte (2020), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, Sala Primera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, se constituye en audiencia pública de Juzgamiento, con el fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte demandada contra la Sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S.** (en adelante Publicar S.A.S.) contra **OSCAR MARINO VALENCIA**, radicado **76001-31-05-007-2019-00179-01**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, la cual se traduce en los siguientes términos,

S E N T E N C I A No. 271

1) ANTECEDENTES

La sociedad **PUBLICAR S.A.S.** presentó demanda especial laboral de Fuero Sindical en contra de **OSCAR MARINO VALENCIA**, con el fin que: Se declare la existencia de contrato laboral entre la demandante y el demandado. Se declare que el señor Marino es miembro activo y presidente del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTES GRÁFICAS, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS Y DE RAMAS AFINAS Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR “SINTRAPUB”. Que existe justa causa para despedir al demandado según los numerales 6, 9, y 10 del artículo 7, aparte A del D.2351 de 1965 en concordancia con el ordinal 1 del artículo 58 y 56 del CST, artículos 51 literales a, e y h, artículo 56 numeral 1, 4, 5, 11, 12, 14 y 15, artículo 58 numerales 8 y 11, artículo 60 numerales 18, 21 y 29 y, artículo 63 lit. i del Reglamento Interno de Trabajo y cláusulas segunda y cuarta, letra a y p del contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, se levante el fuero sindical se reconozca y autorice a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa para despedir a la parte pasiva y la condena en costas.

En virtud del principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la página 8-20 de la demanda escaneada PDF y min. 5:00 contestación de la demanda durante la audiencia del 24/01/2020. (arts. 279 y 280 CGP).

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali desató la Litis en primera instancia mediante sentencia en la cual resolvió: declarar no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada. Ordenó levantar el Fuero Sindical que cobija al señor Oscar Marino Valencia como miembro y presidente de SINTRAPUB y autorizó a Publicar S.A.S. a dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido por justa causa según los numerales 9 y 10 de literal A) de los artículos 62 y 63 del CST. Condenó en costas a la parte vencida.

Como fundamento de la decisión, el juez señaló que en 2017 la empleadora presentó demanda para levantar el Fuero Sindical que reposa en el Juzgado 12 Laboral del Circuito bajo el radicado 2017-316, sin embargo, la causa y los hechos de la misma, son distintos a los expuestos en el presente proceso, por ello, no da prosperidad a la excepción de pleito pendiente propuesta por el demandado. Indicó que, la causal principal para solicitar el levantamiento del fuero, es debido al bajo rendimiento del trabajador e incumplimiento en las metas de venta. Después de realizar un breve recuento de lo dicho por los testigos y un análisis a las pruebas documentales aportadas, estableció que en 2017, 2018 y 2019 al trabajador aforado se le enviaron varios requerimientos junto con un plan de mejoramiento en las metas y su respectivo seguimiento; además, según el cuadro comparativo de las metas cumplidas por compañeros que desarrollaban actividades análogas, se evidenció una merma injustificada en la productividad y las ventas.

El juez primigenio, precisó que el demandado se limitó a manifestar que su notable disminución en las ventas se debió a un cambio de cargo dentro de la empresa efectuado en el año 2015, así mismo, da cuenta de una persecución sindical y un abuso de ius variandi, junto con las precarias políticas de la empresa que causaron su infructuoso desempeño. Dichos argumentos no fueron compartidos por el *A quo*, argumentando que la parte pasiva no hizo uso de las acciones laborales y legales para salvaguardar sus derechos laborales y sindicales. Agregó que las políticas de la empresa no son razones de la caída en la productividad, pues de ser así, tendría que haberse afectado el rendimiento de sus compañeros, lo que en este caso no se vislumbra, según el cuadro comparativo anexo que se reputa válido y con plena legalidad probatoria, toda vez que no fue refutado ni controvertido en el proceso.

Manifestó que, al aforado sindical le fue garantizado el derecho de defensa y no se evidenció violación en el procedimiento, ya que como en el reglamento interno de la empleadora no se establece un procedimiento taxativo y específico para despedir con justa causa, resulta en una facultad potestativa del empleador realizar los descargos (SL 8307 de 2017); sin embargo, se puede constatar que la actora envió diversos requerimientos hechos al trabajador demandado y lo citó a descargos por el incumplimiento

sistemático en sus funciones. Respecto a la prescripción el juez de primera instancia consideró que no transcurrieron dos meses desde la fecha del conocimiento de la causal de despido justo, por lo que no prospera dicha excepción. Finalmente, le concede la razón a Publicar S.A.S. y levanta el Fuero Sindical del señor Oscar Marino Valencia, con el fin de dar por terminado el contrato laboral.

2) GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Contra la anterior decisión no se interpuso recurso de apelación, por lo que el presente proceso fue remitido a esta Sala, con el fin de surtirse el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador.

Frente al grado jurisdiccional de consulta, en asuntos como el que ocupa la atención de esta Sala, la CSJ en reiterada jurisprudencia entre esas la sentencia STL 14957-2016, radicado No. 44806 indicó que: *“el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador desarrolla el principio constitucional consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual deben protegerse los derechos mínimos, ciertos, indiscutibles e irrenunciables de estos. De ahí que su finalidad es proteger a la parte débil de la relación laboral, independientemente que actúe como demandante o demandado (...) Entonces, como quiera que la sentencia de primer grado, fue adversa a las pretensiones del trabajador -independiente cual fuera su calidad de sujeto activo o pasivo en la demanda- y como no fue objeto de alzada por las partes, obligatoriamente el expediente debía ser enviado al superior jerárquico en grado jurisdiccional de consulta, para que este avocara conocimiento en protección a la parte débil de la relación laboral, máxime que –se itera- la finalidad de esta figura procesal se encuentra inmersa una garantía ius fundamental.”*

Como quiera que la sentencia de primera instancia resultó adversa a los intereses del trabajador aforado, no existiendo apelación por parte de éste, conforme la Jurisprudencia de la CSJ, Sala de Casación Laboral, habrá de surtirse el grado jurisdiccional de consulta como quiera que la decisión le es desfavorable a la parte débil de la relación laboral, independientemente que ostente la calidad de demandado.

3) ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 05 de noviembre del 2020, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Dentro de la oportunidad, la entidad Publicar S.A.S. sostuvo que el señor Oscar Marino no cumplió las obligaciones del contrato de trabajo, especialmente, sobre el cumplimiento de ventas asignadas por la empresa. Aseguró que agotó el procedimiento establecido en el Decreto 1376/66 explicando las razones del grave incumplimiento, así mismo, comunicó en debida forma la terminación del contrato, y junto con las pruebas y las declaraciones rendidas durante el juicio quedó demostrado la justa causa. Por lo anterior, solicita al TSC confirme la sentencia de primera.

Por su parte, el demandado adujo que durante el proceso no se demostró la justa causa para levantar el fuero y conceder el permiso para despedir, puesto que, no existió un bajo rendimiento ni un incumplimiento grave de

las obligaciones, en cambio, se evidenció que la empleadora se encuentra en dificultades económicas ajenas a las actividades del trabajador. Agregó que conforme a las testigos Mónica Mejía y Claudia Díaz y las pruebas allegadas, se logró demostrar que las metas de ventas son imposibles de lograr. Enfatizó que el trabajador cuenta con fuero sindical por pertenecer a un sindicato, por lo que su despido afectaría directamente a la organización sindical. Advirtió que la sentencia de primera instancia que resuelve levantar el fuero, vulnera los DDDFF y normas que han sido garantizadas por sentencias de tutela de la Corte Constitucional. Finalmente, mencionó que la excepción de Pleito Pendiente no fue acogida por el *a quo* que tiene como finalidad mantener la seguridad jurídica y solicitó al TSC revocar la sentencia del juez primigenio.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La sentencia consultada debe **CONFIRMARSE** son razones:

En el caso de autos no se discuten los siguientes hechos: **1)** Que entre la sociedad Publicar S.A.S y el señor Oscar Marino Valencia existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de diciembre de 2008. (fl.24) **2)** Que el trabajador demandado es miembro activo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Artes Gráficas, Publicaciones, Comunicaciones, Tecnologías, Servicios y de Ramas Afines y Comercializadores del Sector - "SINTRAPUB". **3)** Que el señor Oscar Marino Valencia se encuentra amparado por fuero sindical al ser miembro de la junta directiva de "SINTRAPUB" ostentando el cargo de presidente de dicha organización.

4

El problema jurídico a resolver se centra en determinar si fue acertada la decisión del *a quo* de declarar configurada la causal de despido por justa causa y el consecuente levantamiento del fuero sindical del trabajador, con el fin de conceder permiso para despedir a la compañía Publicar S.A.S.

1. FUERO SINDICAL

De manera preliminar se ha de precisar que el fuero sindical es una garantía consagrada en el artículo 405 y 406 del CST, para algunos trabajadores amparándolos de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones laborales, sin que medie autorización del juez laboral quien habrá de calificar la configuración de la justa causa, para lo cual se acude a las causales consagradas en los artículos 62 y 63 ibídem.

Así mismo se ha de reseñar que existe una protección especial al debido proceso que implica proporcionar la posibilidad al trabajador a ser oído o poder dar versión sobre los hechos, antes de aplicar una sanción disciplinaria, dentro del marco de un proceso disciplinario previo y en compañía de dos miembros sindicales. (Art. 115 CST).

Al respecto la CSJ ha reiterado en su jurisprudencia que la terminación del contrato por justa causa es una facultad del empleador que al no tener una naturaleza disciplinaria, no requiere un procedimiento disciplinario previo, a menos que esté establecido en el orden interno de la empresa y suscrito

de común acuerdo entre las partes. Así en sentencia **SL2351-2020**, determinó:

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta 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, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019. (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, la Corte Constitucional en su más reciente pronunciamiento en sentencia **SU-449/20**, unificó criterios y estableció que el empleador que haga uso de su facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

*“**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales (...)”*

5

2. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso bajo estudio, expone Publicar S.A.S. que emitió numerosos requerimientos al trabajador Oscar Marino Valencia debido a su bajo rendimiento en las ventas y el deficiente resultado en el cumplimiento de las metas impuestas en cada campaña comercial durante los años 2017, 2018 y 2019; por lo anterior, asegura que brindó acompañamiento y se trazaron planes de mejoramiento encaminados a acrecentar las ventas y generar resultados del empleado. El 14 de febrero de 2019 envió al demandado la citación a descargos que debían ser rendidos por escrito a más tardar el 15 de febrero de 2019 (fl.93). El trabajador solicitó aplazamiento de dicha diligencia (fl.109), sin embargo, le fue negada por improcedente (fl.111).

Ante tal circunstancia, la parte pasiva sostiene que le fue vulnerado el derecho al debido proceso y el derecho de defensa, más cuando omitieron notificar a la organización sindical para su intervención. Al respecto, el *a quo* consideró que dentro del Reglamento Interno de la compañía no se establece un procedimiento taxativo y específico para despedir con justa causa. Empero, esta Sala de Decisión no comparte lo antes dicho, pues una

vez revisada las pruebas en el plenario, se tiene que a Pág. 197 (del proceso escaneado) se encuentra el Reglamento Interno de Publicar S.A.S., en el que se describen faltas graves que llevan a la terminación unilateral del contrato y en su artículo 64 se lee: “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria frente a las causas determinadas como graves en el presente Reglamento, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá darse la posibilidad de estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.”

Cabe anotar, que si bien se establece un procedimiento previo para configurar faltas graves, no es menos cierto que la compañía siguió el conducto establecido, pues comunicó al demandado las faltas cometidas, le brindó la posibilidad de presentarse con dos representantes sindicales que debían ser notificados por él y de ser escuchado en descargos; cumpliendo así lo estipulado en el reglamento interno, en la sentencia SL2351-2020 de la CSJ e incluso de la SU-449/20 de la Corte Constitucional arriba descritas. Por lo anterior, no tiene asidero lo expresado por el accionado cuando insiste en que se vulneraron sus derechos cuando le fue negado el aplazamiento para descargos y al no notificar al sindicato, ya que dicha responsabilidad recae en cabeza del aforado, además, estuvo en capacidad y tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, con lo cual se garantizó su debido proceso.

Ahora bien, con relación a las justas causas para despedir, el accionante expone que el aforado incurrió en la violación de las siguientes normas laborales:

- Numeral 1ª) del artículo 58 del CST:

“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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

- Numeral 6, 9 y 10 del artículo 7º aparte A del Decreto 2351 de 1965:

“Artículo 7: Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del patrono:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.”

- Artículo 56 del CST:

“Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.”

- Artículo 51 literales a), e) y h); artículo 56 numerales 1, 4, 5, 11, 12, 14 y 15; artículo 58 numerales 8 y 11; artículo 60 numerales 18, 21, y 29 y artículo 63-1 del Reglamento interno.
- Cláusula segunda y cuarta, letra a) (no cumplir órdenes) y p) (negarse a rendir explicaciones sobre algún hecho cuando fuere requerido) del contrato de trabajo.

Al momento de analizar el material probatorio, se evidencia a folios del 26 al 61, las comunicaciones electrónicas que contienen la imposición de metas a cumplir para cada campaña comercial; del mismo modo, los diferentes requerimientos, cada uno con un plan de mejoramiento dirigido al señor Oscar Marino, en los que se indica: primero, en el mes de julio de 2017 que solo había cumplido el 18% de la meta en el periodo comprendido de enero – junio 2017 (fl. 65), segundo, en septiembre de 2018 que había cumplido el -3% de la meta en el periodo de mayo – agosto 2018 (fl.73), tercero, en noviembre de 2018 que había cumplido el -2% de la meta en el periodo de mayo – agosto 2018 (fl.77) y cuarto, en diciembre de 2018 que había cumplido el -2% de la meta entre los periodos mayo – noviembre (fl.82). Aunado a lo anterior, se advierte que en la documental obrante a folios 69, 70, 71 y 86 la parte encartada en esta Litis figura en el último lugar en los listados comparativos de los resultados en ventas de la compañía.

En respuesta a lo anterior, a folio 88 el demandado presenta contestación escrita argumentando que la disminución en sus ventas se debió al cambio de cargo efectuado en noviembre de 2015 de forma unilateral por parte de la compañía; también, debido a la dificultad de clientes en la lista nueva que le fue asignada desde ese mismo año; incluyó las recientes políticas empresariales impuestas que van en contravía de los derechos e intereses de los trabajadores; la pérdida de credibilidad de la marca Publicar por parte de nuevos y antiguos clientes; la imposición de anticipos y reducción en las cuotas aplicados a las empresas Pymes que hacen parte del área de venta nueva a la que él pertenece; la reducción del personal en el área comercial; la falta de acompañamiento real por parte del jefe de área y finalmente, por ser miembro activo y directivo del sindicato SINTRAPUB.

Para esta Corporación, ninguna de las justificaciones expuestas por el aforado son de recibo, pues, según el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes (fl.24), el señor Oscar Marino ostenta el cargo de “Ejecutivo de Ventas” cuya función principal es vender y comercializar productos de Publicar S.A.S., bien sea de forma física o virtual. Aunque son innegables los cambios ineludibles del mercado que hacen más complejas las ventas, las compañías y vendedores deben ajustarse a ellos para continuar vigentes. Así, quedó demostrado con los cuadros

comparativos de ventas que otros vendedores de la empresa con actividades análogas, a pesar de encontrarse bajo las mismas circunstancias y no lograr cumplir el 100% de las ventas, sí llegaron a cierto porcentaje de cumplimiento, mientras que el accionado tuvo periodos en los que incluso su rendimiento fue en un porcentaje negativo, es decir cero ventas; por lo cual, se refleja un deficiente rendimiento del trabajador demandado que no fue corregido a pesar de los numerosos requerimientos que le fueron realizados.

Ahora, esta Sala echa de menos material probatorio que permita constatar la diligencia y eficiencia en el trabajo, pues escasamente se allegaron correos electrónicos con los resúmenes de las gestiones realizadas en el mes de septiembre de 2017 (fl.292-296) y de mayo de 2018 (fl.299-301) por parte del señor Oscar, resultando insuficientes para comprobar la adecuada ejecución de sus funciones, o al menos la mínima diligencia para el cumplimiento de las mismas; más cuando omitió la consecución de nuevos clientes diferentes a los entregados en la cartera, cuya facultad y deber recaía sobre los vendedores, como lo aseguró Jairo Gómez en su testimonio (Min. 2:53:20); tampoco se aportaron pruebas conducentes acerca de la persecución sindical que aduce ejercía la empleadora en contra del aforado, puesto que, las peticiones, denuncias y resoluciones, en 2017 y 2018 interpuestas por SINTRAPUB contra la compañía (Fl. 242 a 255, 338), si bien demuestran una inconformidad de los trabajadores respecto de las nuevas políticas empresariales, no sirven de fundamento para acreditar el hostigamiento que alega el accionado que le impidieran cumplir con sus obligaciones laborales y alcanzar al menos un mínimo en ventas en 2017, 2018 y 2019, máxime que a la fecha este trámite administrativo aún se encuentra en curso, según se afirmó en la prueba testimonial (min. 2:10:36) y en el interrogatorio de parte del accionado (min. 1:38:37).

8

Sobre este aspecto, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia SL3317 de 2019, recordó que:

“(...) el derecho de asociación sindical también supone responsabilidades y, una de ellas, es el de comportarse como un buen trabajador, lo que implica cumplir con las obligaciones del contrato laboral. El ejercicio de asociación y negociación colectiva no exime del cumplimiento de los deberes laborales ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa.”

Así las cosas, para la Sala queda demostrado la falta de ejecución en sus labores como vendedor de productos de Publicar S.A.S. y considera todo lo anterior como hechos constitutivos de una justa causa de despido, por lo tanto, se deberá confirmar la sentencia consultada.

3. EXCEPCIONES PLEITO PENDIENTE Y PRESCRIPCIÓN

Respecto a la excepción de pleito pendiente establecida en el Art. 100 numeral 8, propuesta por el demandado, fundada en que la sociedad Publicar S.A.S. ya había instaurado otro proceso ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito por los mismos hechos y las mismas pretensiones, se considera que no tiene vocación de salir adelante, toda vez que como lo señaló

el *a quo*, ambos procesos versan sobre hechos diferentes, aquel sobre circunstancias acaecidas en el 2017 y el que aquí se estudia, sobre hechos del 2018 y 2019.

Del mismo modo, sobre la prescripción se tiene que el Art. 118A del CST adicionado por la Ley 712 de 2001, establece que *las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. (...) para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa (...)* Así las cosas, se tiene que la compañía Publicar S.A.S. en la última comunicación electrónica dirigida al trabajador del 22 de febrero de 2019, le notifica la decisión de *dar por terminado unilateralmente y por justa causa su contrato de trabajo*, seguidamente, la demanda especial de Fuero Sindical, fue interpuesta el 21 de marzo de 2019 (Fl. 162. Pág. 221 expediente escaneado); de esta forma, se evidencia que no transcurrieron los dos meses requeridos para que opere el fenómeno extintivo.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE


PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por EDICTO.

Los Magistrados,


GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
(SALVAMENTO DE VOTO)


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)