



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE  
FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR  
**RADICADO:** 20001-22-14-001-2019-00034-01  
**DEMANDANTE:** PALMAS DEL CESAR S.A.  
**DEMANDADO:** GUSTAVO ABRIL ROJAS

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, cuatro (4) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Atiende el Tribunal la APELACION de la sentencia proferida el 29 de marzo de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica-Cesar, en el Proceso Especial de Fuero Sindical (Permiso para despedir), promovido por Palmas del Cesar S.A contra Gustavo Abril Rojas.

**ANTECEDENTES**

1. Haciendo uso de la acción especial de levantamiento de fuero sindical la empresa demandante acude a la justicia laboral a efectos de que se levante el fuero sindical que cobija al demandado en su calidad de Secretario de Salud de la Organización Sindical “Sintrainagro” y, en consecuencia, se le conceda permiso para despedirlo.

Para fundar dichas pretensiones informa que el demandado Gustavo Abril Rojas, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandante “Palmas del Cesar S.A.”<sup>1</sup>, el día 31 de marzo de 2005, bajo el cargo de OFICIOS VARIOS CAMPO.

El día 21 de agosto de 2018, la demandante fue notificada del nombramiento realizado al señor Abril Rojas, como miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical “SINTRAINAGRO, SECCIONAL MINAS” en el cargo de Secretario de Salud.

Con el fin de obtener un crédito para la compra de un bien mueble, el demandado presentó una certificación laboral alterada a la empresa Mundo Cross Ltda., quien a su vez solicita la verificación de los datos

---

<sup>1</sup>Dedicada al cultivo y extracción de aceite crudo de palma, producción de biodiesel y otros productos de valor agregado y subproductos de alta calidad, derivados de la palma de aceite.

financieros y laborales al grupo Empresarial Camacho, con el fin de poder desembolsar el préstamo solicitado.

Dice que el día 14 de diciembre de 2018 se comunica a través de su analista de crédito 02 del grupo empresarial vía correo electrónico, solicitando la veracidad de los datos suministrados en la certificación allegada por parte del señor Gustavo Abril Rojas y la señora Nelsy Hernández Ortega.<sup>2</sup>

Una vez verificada la información, suministrada por el Grupo Empresarial Camacho por parte de la analista de nómina de la empresa Palmas del Cesar S.A., señora Astrid Gómez Estrada confirmó el día 17 de diciembre de 2018, que la certificación suministrada por el trabajador no fue realizada por ella, y no cumplía con las especificaciones de las certificaciones de la empresa.

Dentro de las inconsistencias encontradas en el documento se encuentran: el formato y el papel por medio del cual fue expedida la misma no corresponde al utilizado por Palmas del Cesar S.A.; la firma no corresponde a la directora de Gestión Humana quien es la única autorizada para firmar las certificaciones; el salario promedio no corresponde al devengado por el trabajador con una diferencia de \$91.000, y el de la trabajadora Nelsy Hernández Ortega tiene un aumento de \$140.000; la persona encargada de realizar las certificaciones laborales en la compañía es la señora Nathalie Andrea Reyes y no la trabajadora Sra. Astrid Gómez. Así mismo se pudo evidenciar que en los registros de la compañía, no se evidencia solicitud de certificación por parte del trabajador para la fecha de expedición de la misma.

Indica, además, que una vez conocida la presunta falta el día 17 de diciembre de 2018, la compañía citó al trabajador a descargos para el día 28 de diciembre de 2018, con el fin que rindiera la versión libre de sus hechos, sin embargo, el trabajador no se presentó por una presunta incapacidad medica que se ha prorrogado desde el mes de diciembre.

Relata que la empresa solicitó a la compañía Mundo Cross Ltda. que allegara toda la información concerniente al préstamo solicitado por los señores Gustavo Abril Rojas y Nelsy Hernández Ortega, y en comunicación de fecha 26 de diciembre de 2018, Mundo Cross Ltda.

---

<sup>2</sup>La empresa demandante actualmente adelanta proceso disciplinario en contra de Nelsy Hernandez Ortega por los mismos hechos y razones.

certifica que los señores Abril Rojas y Hernández Ortega, allegaron las certificaciones adulteradas.

Manifiesta que no es la primera que el trabajador incurre en esa clase de conductas, pues en el mes de septiembre de 2005 solicitó permiso para ausentarse de la compañía porque debía acompañar a su padre que estaba enfermo, la empresa le concedió el permiso y le solicitó que allegara la constancia de que su padre había sido atendido, pero el trabajador presentó un certificado expedido por el médico Orlando A. Santiago Cruz un día después de cometida la falta; dice que para constatar si la información era veraz presentó derecho de petición dirigido al Hospital Álvaro Ramírez González de San Martín y llamó a descargos al trabajador, y en la diligencia de descargos afirmó que su padre si fue atendido ese día pero que no existió registro alguno, además que el médico que realizó la constancia no se encontraba asignado al área de urgencias del hospital para el día 10 de septiembre de 2015; sin embargo el Dr. Orlando Santiago Cruz afirmó a través de comunicación del 4 de septiembre de 2015 que no atendió al padre del señor abril .

Señala que el actor fue escuchado nuevamente en descargos el 14 de septiembre de 2015, en la que manifestó que su hermano los ayudó a pasar por urgencias para no hicieran fila porque había mucha gente, y que por eso se omitieron todos los procedimientos establecidos por el hospital para la atención de urgencias.

Dice que en otra ocasión se presentó una certificación médica en la que la firma del médico tratante no coincidía, y esa vez la empresa concilió con el trabajador quien aceptó haber cometido la falta y le fue impuesta una sanción.

Aduce que, una vez reunidos los elementos probatorios suficientes para demostrar la falta cometida por el actor, y revisado los antecedentes disciplinarios con los elementos probatorios suficientes para demostrar la falta cometida por el actor, y revisados los antecedentes disciplinarios, se le notificó al trabajador mediante comunicación escrita la decisión de dar por terminado su contrato por justa causa, una vez se autorice el levantamiento del fuero.

Finalmente, indica que, en vigencia del contrato, ha sido agresivo e irrespetuoso en sus conductas con compañeros y superiores, lo que denota una mala disposición para laborar, por su falta de compromiso para con la empresa; además las faltas cometidas revisten la gravedad

suficiente para que la empresa lo desvincule con justa causa, máxime cuando no es la primera vez que presenta una certificación adulterada para su propio beneficio.

2. La demanda así presentada fue admitida por auto del 13 de febrero de 2019. (Folio 26) Posteriormente, y luego de notificado el auto admisorio se llevó a cabo el 19 de marzo de 2019 la audiencia pública prevista en el artículo 114 del CPT y de la seguridad social, dentro de la cual, el apoderado del demandado Abril Rojas, respondió el libelo oponiéndose a las pretensiones incoadas por el demandante, mediante las excepciones perentorias de *inexistencia de elementos estructurales para el despido justificado por parte del empleador, existencia de incumplimiento del debido proceso para el retiro del empleado por existencia de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de elementos para el levantamiento del fuero sindical* y una excepción genérica en la que solicita *que el despacho se pronuncie sobre cualquier excepción de fondo que pudiera resultar por los hechos probados, y alegando que su poderdante presenta una estabilidad laboral reforzada en razón a un accidente de trabajo ocurrido el día 02 de noviembre de 2018, lo que a su criterio es lo que infiere la necesidad de adelantar por la parte demandante el permiso del Ministerio de Trabajo para el retiro de su poderdante.*

Por su parte, la demandada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, Seccional Minas, hace su contestación manifestando que se opone a las peticiones primera y segunda solicitadas en la demanda, y solicita que se absuelva al demandado Gustavo Abril Rojas de la declaración de incursión de justa causa para la terminación del contrato, y consecuente a ello, que no se autorice la terminación del mismo, fundamentando su defensa con base en lo establecido en la normatividad de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 8º del pacto de San José “Garantías Judiciales” toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un Juez o Tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la Ley, en la sustanciación de cualquier formulación penal instaurada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o cualquier otro carácter; así mismo manifiesta que el levantamiento del fuero sindical y la autorización de despido del señor Gustavo Abril, implicaría una violación a las garantías básicas que los tratados de derechos humanos y el catálogo de derechos fundamentales de nuestra Constitución, otorgan a toda persona por la violación al

Debido Proceso, Defensa y Contradicción y respeto al principio de Legalidad.

Posteriormente, luego de la práctica de pruebas y de ser escuchados los alegatos de la parte demandante y demandada, se hizo necesario fijar nueva fecha para continuar con la audiencia, la cual fue llevada a cabo el día 29 de marzo de la presente anualidad.

3. Instruida la causa, se profirió sentencia el 29 de marzo de 2019. La funcionaria de primer nivel accedió a las pretensiones de la demanda. Para decidir así, la juez, luego de traer a colación los artículos 405 y 406 del C.S.T. en cuanto regulan el tema del fuero sindical y los beneficiados por ese amparo, tuvo por establecido con las documentales que militan en el CD aportado con la demanda (Folio 23), que el demandado gozaba de fuero sindical para cuando le fue pasada la carta de terminación del contrato de trabajo, acreditándose de esta manera que se encuentra como suplente de la junta directiva en calidad de Secretario de Salud, por lo que se considera que cumple con las exigencias del artículo 406 del C.S.T; y tras citar el art. 410 ibídem y retomar lo dicho por los testigos escuchados, consideró que el demandado sí incurrió en la causal de terminación de contrato indicada por la empresa demandante “es decir que el demandado con el fin de obtener un crédito para la compra de un bien mueble, con la compañía Mundo Cross LTDA, presentó una certificación laboral alterada y modificada”, lo que está contemplado “en el reglamento interno de trabajo como falta grave” conforme a los artículos que cita del reglamento.

Así mismo, las causales enumeradas en los artículos 58 del C.S.T. “*OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Numeral 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...) 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*” y 62 “*TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Numeral 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...) 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.”* Las cuales considero suficiente para acceder al levantamiento del fuero y autorizar el despido.

4. LA APELACIÓN. Notificada en estrados esta decisión fue recurrida por el apoderado judicial de la Organización Sindical, SINTRAINAGRO, sustentando su inconformidad con fundamento en las consideraciones, respecto de una indebida omisión de los artículos 107 y 467 del C.S.T. que establece el efecto jurídico del Reglamento Interno de Trabajo, y los efectos jurídicos que tiene la convención colectiva de trabajo, acerca de las relaciones laborales y los lineamientos que rigen los contratos de trabajo durante la vigencia. Manifiesta que la sentencia emitida no tuvo pronunciamiento respecto de los hechos, fundamentos, razones de derecho ni excepciones planteadas, así mismo indica que hay una trasgresión del artículo 29 de la Constitución Política que establece las garantías del debido proceso y que no se dio por probado una caducidad, prescripción, para el establecimiento de la comisión de una justa causa, o la corroboración de una falta grave que ameritara el levantamiento del fuero sindical, por la alteración de un documento, indica que el despacho cita el Reglamento Interno de Trabajo pero no tuvo en cuenta lo expresado por la defensa respecto del artículo 60 del mismo reglamento que establece que “el procedimiento, disciplinario que establece esa normatividad aplica para todas las controversias, discusiones, conflictos y similares, en especial para las conductas cometidas por los trabajadores, que pueden ser consideradas faltas disciplinarias.”

Plantea como un segundo elemento para recurrir la sentencia, estableció que no se dio por probado lo que el procedimiento disciplinario y convencional se aplica para despidos con justa causa, por lo dicho solicita revocar la sentencia, para que en su lugar se niegue el levantamiento de fuero sindical y no se autorice su despido, conforme a lo expresado.

Por su parte, la defensa del señor Gustavo Abril Rojas, también interpone recurso de apelación, manifestado que la falladora dio por hecho la existencia de la falsedad presentada en la certificación de fecha 30 de noviembre de 2018, ante la entidad Mundo Cross Ltda., además, que los testimonios recolectados en la práctica de pruebas, no les asiste la viabilidad para determinar a precisión que el señor Abril Rojas, haya elaborado tales certificados, alega que el despacho indilga en una culpabilidad de tipo objetivo, tomando esto como fundamento para adelantar el despido injustificado.



Manifiesta que no se presenta concordancia para poder proveer la culpabilidad de su poderdante, dado que no se apreció directamente en las pruebas aportadas que su poderdante haya incurrido en alguna de las causales para justificar su despido, reitera que se debe aplicar el principio de la buena fe, y de igual forma se debe garantizar el debido proceso, teniendo en cuenta que la falladora tuvo en cuenta al momento de dictar el fallo, lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo, pero de igual forma se aparta al desconocer la aplicación del mismo, ya que se debe llamar a descargos 3 días máximo siguiente al conocimiento de los hechos y se pudo establecer que el llamado fue realizado a los 5 días después de la comisión de la falta, por lo que solicita que se revoque el fallo y se mantenga el fuero sindical en favor de su poderdante.

### **CONSIDERACIONES DE LA SEGUNDA INSTANCIA**

1. Cumplidos los presupuestos procesales (demanda en forma y capacidad para ser parte) sin que se observe nulidad que pueda invalidar lo actuado, procede definir de fondo la cuestión para la cual esta Sala es competente conforme al Art. 15 del C.P.T. y de la S.S.

2. En este asunto, el problema jurídico a resolver se contrae a determinar si fue acertada la decisión de primera instancia en lo que respecta a la autorización emitida para que el demandado GUSTAVO ABRIL ROJAS sea despedido, por presuntamente haber incurrido en falta grave que justifique tal despido, para lo cual se dispondrá revisar:

2.1. ¿Si se omitió dar aplicación a los articulo 107 y 467 del código sustantivo del trabajo, en el sentido de aplicar la convención colectiva del trabajo y el reglamento interno del trabajo, especialmente en su artículo 60?

2.2. ¿Se probó el hecho de la falsificación?

2.3. ¿La sentencia de primera instancia se pronunció sobre las excepciones propuestas?

3. La solución que viene a ese problema jurídico es que, fue acertada la decisión de la falladora de primera instancia, como pasa a verse a continuación.

La sentencia C-381 de 2000 la Corte Constitucional explicó que el fuero “es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los

representantes de los trabajadores.”, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos”.

Pero, debe tenerse en cuenta que si bien el fuero sindical garantiza la estabilidad de los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible ya que el empleador, público o privado, no está obligada a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales de separación del servicio; en suma de todo lo dicho, resulta forzoso revisar si efectivamente se encuentran justificadas las razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical al trabajador Abril Rojas.

4. Antes de entrar al desarrollo de esa tesis decisoria, vale la pena indicar que el vínculo laboral entre las partes, y la calidad de aforado sindical del demandado, son hechos que además de haberse acreditado con la prueba aportada en medio magnético respectiva –FI. 23 - no fueron objeto de controversia en la primera instancia y tampoco lo son en ésta, siendo que conforme al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo están amparados por el fuero sindical entre otros 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; y el parágrafo 2º de la misma norma dispone que “Para todos los efectos legales y procesales la calidad de 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”. Según la norma transcrita y lo planteado al trabarse el litigio, el demandado sí goza del amparo del fuero sindical como lo postula la parte actora y lo encontró acreditado la juez a quo.

4.1. Ahora bien, la primera de las inconformidades sustentada por el sindicato recurrente, señala que la Juez de primera sede omitió dar aplicación a los artículos 107 y 467 del código sustantivo del trabajo, por lo que habría lugar a que se declare la prescripción y la caducidad de la acción, los cuales disponen:



*“Artículo 107. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.”*

*Y el “Artículo 467. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”*

4.2 El recurrente afirma, que se omitió revisar y dar aplicación a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva de trabajo, en tanto que allí se regula todo lo concerniente a los procesos disciplinarios, las faltas graves y la terminación del contrato, al considerar que el trámite disciplinario, especialmente la audiencia de descargos no se programó dentro del término dispuesto en la convención colectiva de trabajo.

El artículo 57 del reglamento del trabajo trae consigo las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, y el demandante por su parte afirma que incurre en varias causales, las cuales inclusive se encuentran reguladas por el código sustantivo del trabajo, como los numerales 1 y 4 del artículo 58, y los numerales 1 y 6 del artículo 62 así:

*“Artículo 58. Son obligaciones especiales del trabajador: 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y actuar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)4). Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. (...)”*

*Y el “Artículo 62 y 63. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del empleador: 1) El haber sufrido engaño pro parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...) 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. (...)”*

La demandante relata que tuvo conocimiento de la conducta inapropiada del señor Gustavo Abril Rojas el 14 de diciembre de 2018, cuando Mundo Cross a través de mensaje de datos le solicitó ratificar la veracidad de los datos incluidos en la certificación aportada por el trabajador para la solicitud de un préstamo, que él **17 de diciembre de 2018** la analista de nómina de la compañía, confirmó que dicho documento no había sido expedido por Palmas del Cesar S.A.; lo que conllevó a iniciar proceso disciplinario contra el señor Abril Rojas de cara a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, para ello el **20 de diciembre de 2018** se sirvió notificar al trabajador de la apertura del proceso disciplinario y se le citó a diligencia de descargos para el día **28 de diciembre del mismo año**, a fin que rindiera una versión libre de los hechos.

Advierte la demandante que sólo hasta el 26 de diciembre de 2018, Mundo Cross Ltda. certificó a través de correo electrónico que el demandante aportó una certificación adulterada.

De acuerdo a lo acontecido, nos remitimos al capítulo XIX “Régimen Disciplinario” del Reglamento Interno de Trabajo, que en su artículo 61 señala que se debe correr traslado del informe de gestión humana dentro de los 3 días siguientes de cometido el hecho, y la diligencia de descargos se realizará dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la apertura del proceso disciplinario.

4.3 En el caso sub iudice, se observa que efectivamente como lo indica el sindicato SINTRAINAGRO no se cumplió con los términos de ley, pues entre el 20 y el 28 de diciembre de 2018 transcurrieron **7 días hábiles** y no 5 como lo indica el reglamento; así mismo se relata que llegada la fecha de la diligencia, no se pudo realizar, en razón a que el trabajador se encontraba incapacitado; incapacidad que se prorrogó en el tiempo, y ante esa situación Palmas del Cesar decidió manifestarle al señor Gustavo Abril Rojas que una vez se realizara el trámite que nos ocupa (levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir), se le daría terminación a su contrato.

Viene de verse, que si bien se intentó realizar un proceso disciplinario contra el trabajador aforado, este no surtió frutos, pues a pesar que se dispuso escuchar al trabajador como lo ordena el artículo del reglamento, no se cumplieron los términos del mismo, razón por la cual el recurrente alega que ante esa omisión, y de acuerdo al artículo 56 del

reglamento y el artículo 115 del código sustantivo del trabajo, **no producen efectos las sanciones disciplinarias impuestas con violación del trámite reglamentado.**

Si bien, no se cumplieron los términos contemplados dentro del proceso disciplinario y las diferentes disposiciones que regulan su trámite en el reglamento interno y la convención colectiva de trabajo, y consecuentemente las actuaciones allí surtidas son nulas, mal podría decirse que la decisión de iniciar el proceso de fuero sindical, con el objeto de obtener la autorización para despedir al aforado, deviene precisamente de una sanción impuesta dentro del proceso disciplinario, pues en realidad su trámite fue suspendido, y hasta donde conoce esta Corporación no se siguió adelante con el mismo; o que la nulidad antes mencionada sea una limitante para acudir a la vía ordinaria a través de este proceso especial.

4.4 Vale la pena traer a colación, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en diversas ocasiones el criterio de la Corte Constitucional en el sentido de indicar, que la terminación unilateral del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, sino que es parte del ejercicio de una facultad que la Ley le concede en el literal h) del artículo 6º del Decreto 2351 de 1965.

Es así como evidentemente, como lo señala SINTRAINAGRO en su contestación, los motivos por los cuales fue llamado a descargo el señor ABRIL ROJAS, son diferentes a los que motivan el presente trámite especial de fuero sindical; pues el hecho de haber acudido a la justicia ordinaria no se traduce necesariamente en una sanción disciplinaria para el aforado, sino que hace parte de aquellos actos facultativos que en el pleno goce de sus derechos ejercer el empleador ante conductas incorrectas del trabajador.

4.5 Si bien, le asiste la razón al recurrente, en el sentido de aducir que la en la sentencia revisada no se hizo un pronunciamiento expreso del reglamento interno y la convención colectiva de la compañía demandante, es evidente que no existe un requisito legal que obligue al empleador a realizar procesos internos en la empresa antes de solicitar el levantamiento del fuero, pues corresponde a esta Judicatura revisar si efectivamente se encuentran comprobadas las causales de Ley para despedir al trabajador, en razón de la conducta desplegada por el aforado, y si la sanción que proceden es el despido, por lo que no existe razón legal para invalidar las actuaciones de la a quo.

4.6 Ahora bien, sabido es que el fuero sindical está definido como la garantía que la ley otorga a ciertos y determinados trabajadores miembros de un sindicato, para entre otras cosas, no poder ser DESPEDIDOS, trasladados, ni desmejorados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. (Artículo 1° Decreto 204/57, 405 del Código Sustantivo del Trabajo).

De acuerdo con esa definición, en presencia de una causa justa para DESPEDIR, trasladar o desmejorar en sus condiciones laborales al trabajador amparado con fuero sindical, el empleador debe solicitar del juez del trabajo la autorización para ello, siguiendo los trámites propios del juicio especial previamente establecido, y ese juez dará su aval siempre y cuando compruebe que ese hecho en verdad tiene la entidad suficiente para estructurar una justa causa y esté debidamente demostrado en ese proceso.

Cuando así se proceda se podrá concluir que la actuación del empleador con relación a su trabajador aforado no tiene como propósito atentar contra la organización sindical y el derecho de asociación, sino que obedece a una justa causa previamente calificada por el juez laboral.

4.7 Se está así ante una de las acciones que nacen con ocasión del fuero sindical: la que puede adelantar el empleador, establecida en el artículo 113 del C. P del T. y de la S.S, que tiene como finalidad obtener por parte del juez de trabajo el permiso para DESPEDIR a un trabajador amparado por fuero sindical, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo a otro sitio de trabajo, siempre que exista una justa causa.

Como en este caso lo pretendido fue el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado y a la par de ello la autorización de su despido, lo que se debe reexaminar en esta instancia es si en verdad los hechos atribuidos al empleado constituyen una falta GRAVE del trabajador y por ende una justa causa para fenecer el contrato por dicho motivo; se tiene en cuenta que dado el carácter abierto de las normas que establecen las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, es complicado que un enunciado imperativo de carácter legal, convencional o reglamentario señale, a modo de ejemplo, que es grave que el trabajador altere una certificación expedida aparentemente por la empresa demandante, a fin de obtener un crédito hipotecario para la compra de un bien mueble, se dice que puede configurarse tal hecho como una FALTA GRAVE y de contera una justa causa de terminación

del contrato de trabajo a la luz de las disposiciones citadas por la parte actora y que fueron acogidas en el fallo de primer grado, focalizándose en últimas en lo que al respecto prescribe el reglamento interno de trabajo, que en la exegesis propuesta por el accionante, considera como una falta grave, constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado,

*“FALTAS GRAVES. ARTICULO 52.4 Numeral 18 del RIT: La violación reiterada por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias contenidas en la Ley y el presente Reglamento Interno de Trabajo.”*

El mencionado artículo abarca la vulneración de los artículos contenidos en el Reglamento:

*“Engañar a sus compañeros trabajadores o a la empresa, en cualquier forma relacionada o no con las actividades propias de su perfil.*

*1a. Suspensión hasta por ocho (8) días.*

*2a. Suspensión hasta por dos (2) meses.”*

*“Crear, Alterar o modificar los documentos tales como certificaciones, constancias entre otros, que sirvan de prueba o soporte de ingresos o experiencia o busquen un beneficio propio o a terceros.*

**1a. Terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que corresponda.** (Arts. 32 numeral 33, 35 del RIT, en concordancia con el 410-b del C.S.T.).

5. Se advierte así, que la conducta del demandado aparece catalogada en el reglamento interno de trabajo como una falta grave, de las que justifican el despido del trabajador, como se desprende del propio reglamento,

5.1. Así las cosas encontramos que la ley positiva, específicamente el artículo 55 del C.S.T. ordena como obligación general y común que las partes de la relación laboral ejecuten el contrato atendiendo al principio de buena fe y, además, condena el comportamiento desleal, el engaño y los actos inmorales, al punto que dichas maneras de actuar son expresamente prohibidas en los numerales 4° y 5° del artículo 58 del C.P.T. y de la S.S., que señalan como obligación especial del trabajador: “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo”, y establece la obligación de que el trabajador

comunique oportunamente al empleador las obligaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Y no sólo eso, el numeral 1° del artículo 62 ídem, señala como causal de terminación del contrato por justa causa, “El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.”

La Corte Constitucional ha tenido oportunidad de pronunciarse acerca de la constitucionalidad del término “inmoral” contenido en la predicha norma, y al respecto ha indicado que:

*“La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto `inmoral` debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que:*

*(i) Dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y*

*(ii) la realización del acto considerado `inmoral` debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.”*

6. Ahora, conviene analizar el segundo problema jurídico que hace referencia a verificar si se comprobó fehacientemente la presunta falsificación, en tanto considera el recurrente que a los testimonios recolectados no les asiste viabilidad para determinar a precisión que el señor Abril Rojas, haya elaborado tales certificados.

Para lo anterior, se rememora el numeral 1° del literal A del Artículo 62 del C.S.T, que dispone:

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*



A). *Por parte del empleador:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido...*”

6.1 La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, ha establecido que cuando se trata de la causal enlistada en el numeral 1 del literal a del artículo 62 del código sustantivo del trabajo “...*El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido..*” se requiere dar cumplimiento a dos requisitos de tal precepto, como es el presentar certificados falsos y que el motivo fue el de obtener un “provecho indebido”.

De lo argüido se extrae, que el artículo no hace mención a incurrir en el delito de falsificación de documento, sino de la utilización que realiza el trabajador de dicho documento para sacar un provecho propio; pues bien no le corresponde a esta Judicatura ni a esta jurisdicción determinar quién realizó la falsificación de la certificación laboral presentada en Mundo Cross, pues es competencia de la jurisdicción penal verificar y condenar a quién lo hizo; en el caso de marras nos corresponde analizar si esa certificación fue la que radicó el señor Gustavo Abril Rojas ante Mundo Cross Ltda., en la que se certifica un salario devengado superior en \$91.000 al real, con el fin de obtener un provecho propio, en este caso ser favorecido con un préstamo para la compra de una motocicleta.

6.2 Lo anterior tiene respaldo en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que dispone:

*“El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exigía determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*”

*En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”*

6.3 De otro lado, el artículo 176 del código general del proceso, acoge la regla técnica de la unidad de la prueba, así:

*“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de cierto actos”.*

6.4 En Sentencia SL 1767 de 2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema Justicia, señaló:

*“Al respecto debe memorarse que los jueces de instancias se rigen por el principio de la libre formación del convencimiento consagrado en artículo 61 del CPT y de la SS, según el cual tienen la más amplia facultad para formar racionalmente su convencimiento en relación a los hechos que soportan las pretensiones. Esto significa que apreciarán libremente las pruebas y formarán su convencimiento con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real.”*

6.5 De acuerdo a la prueba documental arrimada al proceso se allegó certificación, que fuese presentada presuntamente por el señor Gustavo Abril Rojas ante MUNDO CROSS LTDA, en la que se observa que se certificó el vínculo laboral con Palmas del Cesar desde el 31 de marzo de 2005, su cargo denominado “Oficios Varios Campo”, el salario básico mensual devengado por valor de \$1’091.500, un salario promedio mensual de \$1’831.000; dice que dicha constancia se solicitó a su empleador el 30 de noviembre de 2018; está suscrita por quien se denomina ANDREA DAGOVETT CALA (Directora de Gestión humana y Resp. Social; en la parte inferior aparece el nombre “Astridg.”

Ahora de acuerdo al libelo genitor, dicha certificación fue presentada ante Mundo Cross Ltda. con el objeto de obtener un crédito para compra de un bien mueble; sin embargo, antes de continuar con el préstamo Mundo Cross el 14 de diciembre de 2018 a través de una de las analistas de crédito le solicitó a Palmas del Cesar la validación de la información que allí constaba.

6.6 De acuerdo a los soportes de los correos electrónicos aportados con la demanda, se observa que el correo fue recibido por Nathalia A. Reyes T. (Asistente de Gestión Humana) a su vez rindió informe que fue remitido a los señores Gustavo Adolfo Acosta Beltrán, Andrea Dagovett, Astrid Gómez y Priscila Buitrago; allí indicó que las certificaciones allegadas no correspondían a las expedidas por Palmas del Cesar S.A., y presenta las siguientes inconsistencias:

- “1. El formato y el papel por medio del cual fue expedida la misma no corresponde al utilizado y autorizado por Palmas del Cesar.*
- 2. La firma no corresponde a la de la directora de Gestión Humana Ing. Andrea Dagovett, la cual es la única autorizada para firmar las mismas.*
- 3. El salario promedio no corresponde al actualmente devengado por los trabajadores, ostentado el salario del trabajador...un aumento de ...(\$91.000).*
- 4. La persona encargada de realizar las certificaciones laborales en la compañía es la Sra. Nathalie Andrea Reyes y no la trabajadora Sra. Astrid Gómez.*
- 5. En los registros de la compañía, por medio de la cual se realiza la solicitud de certificaciones laborales por parte de los trabajadores, no se evidencia solicitud alguna por parte de los trabajadores para la fecha de expedición de las mismas.*

*Por consiguiente, las certificaciones no cuentan con la formalidad y legalidad de las mismas, siendo estas contrarias a la realidad fáctica.jurídica (sic) y contractual de los trabajadores (...)*”

6.7 Una vez la señora Priscila Buitrago (coordinador administrativo -GH) recibió el correo en mención, le solicitó información a quien en apariencia suscribió la certificación, la señora Astrid Gómez (analista de nómina), quien a su vez manifestó, que ella no elaboró ese documento, pues solo en una oportunidad cumplió con dicha función al apoyar a “Nathalie Reyes” y esto fue el 23 de agosto de ese año, y aclara que incluso en esa oportunidad, el pie de firma de quien elaboró la misma, seguía siendo “N.R”, los que posteriormente se entregaron a Nathalie mediante correo electrónico.

6.8 Así mismo, se allegó con la demanda copia de la planilla en la que se registran las solicitudes de expedición y entregas de las certificaciones laborales a los trabajadores de Palmas del Cesar, en la que se logra verificar, que el señor Gustavo Abril Rojas solicitó certificación laboral en el mes de diciembre de 2018; sin embargo, la certificación aportada a Mundo Cross Ltda. es anterior a esa solicitud pues data del 30 de noviembre del mismo año.

6.9 En este punto, es relevante aclarar que se le da plena validez a las pruebas documentales arrojadas así como a la reproducción de los mensajes de datos aportados, que dan cuenta del certificado presuntamente falso y la investigación que se realizó al interior de la empresa Palmas del Cesar S.A., de conformidad con la Ley 527 de 1999,

y de acuerdo al desarrollo jurisprudencial que ha tenido, pues cumple con los datos de los emisores y los destinatarios, la trazabilidad de la comunicación, se conservó en integridad la información, la parte que figura como destinatario del correo acepta que la información que reposa en la impresión del documento es precisamente la que remitió Mundo Cross Ltda. así mismo se pudo constatar en las contestaciones allegadas tanto por el señor Gustavo Abril Rojas como la de SINTRAINAGRO, que no se tachó de falsa la documental aportada con el libelo genitor, figura procesal creada precisamente para objetar las pruebas documentales allegadas al proceso.

6.10 Ahora, pasando al interrogatorio de parte que absolvió el demandado, se pudo establecer sin mayor esfuerzo, que sus respuestas se mostraron evasivas, y contradictorias, así mismo las fechas a las que hizo referencia no guardan consistencia, lo que restó credibilidad a sus relatos; dice que para solicitar el crédito a Mundo Cross Ltda. debía presentar una certificación laboral, que solicitó a la empresa Palmas del Cesar el 3 de diciembre de 2018 y como la expedición tardaba de 5 a 6 días, presentó ante la agencia una certificación que tenía del año 2016 mientras iba adelantando el proceso del préstamo, en tanto se le expedía la otra, por cuanto la certificación nueva se la entregaron dos días después de haber solicitado el crédito, que al momento de recogerla no firmó su recibido porque la pasante le dijo que no habían formatos en ese momento para llenar, y que el certificado estaba firmado por la ingeniera Andrea; así mismo adujo que le habían notificado la terminación del contrato y que no incurrió en alguna falta. Nótese de sus relatos que informa que hizo la solicitud en diciembre de 2018, que la certificación tardó varios días en expedirse y que sin embargo la aportada a Mundo Cross Ltda. fue expedida con una fecha anterior a la solicitud, esto es, el 30 de noviembre de 2018.

6.11 En la declaración rendida por la señora Nathalie Andrea Reyes Torres, se señaló que recibió una llamada de la señora Esmeralda (empleada de Mundo Cross Ltda.), en la que le solicitó validar la información de las certificaciones presentadas por el demandado y su codeudora, por lo que solicitó que se las remitiera, porque dentro de sus archivos y controles esas certificaciones no existían y mucho menos coincidían con las fechas en donde ella las realizaba; al preguntársele si tuvo de primera mano las certificaciones presuntamente adulteradas, y si ellas fueron aportadas de forma directa por el señor Gustavo Abril Rojas, respondió que sí, que con la llamada que recibió de Mundo Cross, podía decir, que el trabajador fue la persona que solicitó el crédito, y la

señora Esmeralda López la llamó para expresarle que estaban tramitando un préstamo para una motocicleta y que tenía en sus manos unas certificaciones, e incluso unas colillas de pago, pero finalmente sólo le remitió como soporte las certificaciones; así mismo se le interrogó si tuvo conocimiento respecto de que si el señor Gustavo Abril fue quien entregó dicha certificación a Mundo Cross, frente a lo que respondió que no sabía, pero si constató telefónicamente que ellos estaban haciendo el trámite para adquirir una motocicleta; se le preguntó también si ella podía determinar si la certificación que entregó el demandado es la misma que conoció Mundo Cross, y ella contestó que le envió esas certificaciones para que ella las validara; que la certificación tenía fecha de 30 de noviembre de 2018, y que en esa data ni ella ni sus compañeras elaboraron certificación alguna; que inclusive en Mundo Cross solo le hablaron de una certificación expedida el 30 de noviembre de 2018, en ningún momento se le hizo mención de certificaciones expedidas en el 2015 o el 2016.

Del testimonio del señor Jesús Alicia Acevedo Maldonado no se pudo establecer mayor información, pues solo indicó conocer al demandado porque es su compañero de trabajo desde hace varios años, pero indicó que no le contaba nada de los procesos disciplinarios.

En cuanto la declaración de la señora Astrid Gómez Estrada – Analista de nómina de Palmas del Cesar-; relató lo sucedido con el señor Abril Rojas, dijo que conoció de ese problema el 14 de diciembre de 2014, porque Nathalie Reyes le comentó, y de la certificación enviada por Mundo Cross, se observaba que en el pie de página el nombre que aparecía era el de ella, por esa razón Nathalie se le acercó a preguntar si estaba haciendo certificaciones sin dárselo a conocer, frente a lo que respondió que no era así, que en algunas oportunidades había estado autorizada por la dirección cuando ella estaba ausente, por ejemplo cuando estaba disfrutando vacaciones laborales, que en esas situaciones si apoyaba ese proceso siendo autorizada por la dirección, sin embargo adujo que ese documento no fue hecho por ella, por la fecha que fue expedido, agregó que Nathalie cumplía las funciones propias de su cargo, al igual que ella, funciones que son muy ajenas a la expedición de esos documentos; se le preguntó porque estaba segura que no las había realizado y contestó, que no, porque esa no es su función, ella no las realizaba, pues esa labor le correspondía a su compañera , además porque la apariencia del documento no tenía nada que ver con los documentos que expedía la organización, empezando por el lego, el tipo de letra y hasta la forma en la que estaba firmada y escrito su propio

nombre, pues aparecía en letra minúscula y su apellido pegado sin espacios, mientras que los que ella hacía para el proceso de nómina los identificaba con las letra A.G., nunca con su nombre completo, y que en el documento estaba puesto el nombre completo y la inicial de su apellido en minúscula; dice que una vez fue requerida para verificar la información contenida en el certificado, respondió que solo en una oportunidad apoyó a Nathalie en la expedición de certificaciones laborales, y esa fecha fue el 23 de agosto de ese mismo año y que además fueron entregados en esa ocasión a Nathalie en medio electrónico; lo recuerda por el historial de los correos que comparte con la señora Priscila.

6.12 La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL700 de 2013, ratificó lo precisado en la sentencia de esa misma corporación con Rad. 33596 de 2008 en la que consideró “...*la sola configuración de un engaño, sin duda censurable, no puede deducirse su gravedad sin estimar las circunstancias en que este se realiza*”<sup>3</sup>, es decir que, de todas maneras, para la configuración de la justa causa del numeral 1, de la parte a) del artículo 62 del SCT, modificado por el artículo 7º del D. 2351 de 1956, se requiere que el engaño se dé para la obtención de un provecho indebido.”

6.13 En el caso de marras, al analizarse todas las pruebas aportadas, se observa que le asiste razón a la A quo al indicar que se encuentra probada la conducta que hace relación a faltas graves, y que fueron endilgadas al trabajador Gustavo Abril Rojas, quien como ya se indicó presentó ante Mundo Cross Ltda. un documento que no provenía de quien estaba facultado para elaborarlo, que contenía varias inconsistencias, y una de ellas era que la información que allí contenía lo beneficiaba con un salario superior al devengado; de las pruebas aportadas y del interrogatorio que absolvió el demandado se logró extraer que el señor Abril Rojas aportó dos certificaciones, una con fecha que databa entre los años 2015 y 2016, y otra en apariencia expedida a finales del año 2018; no obstante no se logró desvirtuar que la traída a este proceso con fecha 30 de noviembre de 2018 fue la entregada directamente por el trabajador para obtener un préstamo, al no ser tachado de falso; si bien hay un registro de solicitud de certificado del mes de diciembre de 2018, como lo aceptó el trabajador, no es posible aseverar que dicho documento hubiera sido expedido y entregado al señor Abril Rojas por parte de Palmas del Cesar, pues no obra firma de

---

<sup>3</sup> Sentencia Sala Laboral C.S. de J., Rad. 33596 de 2008.



recibido en los registros que lleva la empresa, así mismo de acuerdo a la testimonial ninguno de los empleados de Palmas del Cesar que aparecen en dicho documento, tienen registro de haber elaborado el documento; por último es claro que dicho documento tiene fecha de expedición anterior a la fecha de su solicitud.

7. Se le reitera a los recurrentes, que no se castiga una conducta de falsificación como lo relaciona SINTAINAGRO en los argumentos expuestos para esta alzada, sino que se declara probado con suficiencia el hecho de haber engañado a un tercero con un supuesto documento emanado de su empleador, con el que se deja en entre dicho por varios empleados, en el que se hizo uso de su nombre de forma inescrupulosa, así como de logos similares a los de la compañía y de haber manipulado dicho documento con el objetivo de lograr un provecho; por lo que además se estaría ante la reiteración de una de las conductas violatorias del reglamento interno, vistas en los numerales 1, 5, 13 y 15 del artículo 48, los numerales 33 y 35 del artículo 52, el numeral 18 del artículo 52.4; y con la que se incurría en varias de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo, en los numerales 1 y 4 del artículo 58, y numerales 1 y 6 del artículo 62, que no fueron castigadas por el empleador, luego de haber llegado a un acuerdo.

8. Amen, que habrá de confirmarse la decisión con la modificación, en el sentido de levantar el fuero sindical al trabajador, en virtud de que ese actuar no solo es reprobable desde un punto de vista axiológico, sino que también es violatorio del reglamento de trabajo y de las normas laborales reseñadas, por lo que se encuentran justificadas las razones para proceder a tal decisión; sin embargo frente a la concesión del permiso para despedir al señor Gustavo Abril Rojas, queda supeditado a que se cumpla con las disposiciones contenidas en la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para despedirlo, en el entendido que para el momento en que se cometió la conducta e incluso para el momento en que se radicó este proceso especial de fuero sindical, debe acudir a esa autoridad a fin de que se le otorgue permiso para despedirlo, cumpliendo con los presupuestos legales y atendiendo las pruebas documentales que dan cuenta de una evolución patológica física y psiquiátrica que le habría generado varias incapacidades médicas, a más que, dado su calidad de aforado, gozaba de estabilidad reforzada para ese momento, circunstancias que esta Sala desconoce, razón por la cual de encontrarse incapacitado, o en estado de rehabilitación, se reitera, debe esperar una calificación de pérdida de capacidad laboral.

9. En cuanto al último problema jurídico al que hace relación, vale decir, respecto de que la primera instancia omitió analizar las excepciones de fondo propuestas, se observa que le asiste razón al recurrente, sin embargo, dicha omisión no invalida lo actuado; por lo que esta Judicatura las analizará.

9.1.- En cuanto las excepciones propuestas por el demandado las cuales denominó “inexistencia de elementos estructurales para despido justificado por parte del empleador”; no se encuentra probada teniendo en cuenta que como se indicó anteriormente en el marco de la libertad en la apreciación de la prueba, del análisis de todos los medios de prueba aportados al plenario, se pudo establecer que el actor engañó a su empleador, con el fin de sacar provecho indebido.

9.2 Frente a la excepción denominada “existencia de incumplimiento del debido proceso para el retiro del empleado por existencia de la estabilidad laboral reforzada”, también se declara no probada, en atención a que el despido quedó supeditado al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997, esto es solicitar previamente autorización al Ministerio de Trabajo, en caso de que el trabajador actualmente tenga estabilidad laboral reforzada.

9.3 Ahora, con respecto a las excepciones “inexistencia de elementos para levantamiento de fuero sindical” y la de “inexistencia de justa causa para autorizar el despido del trabajador aforado”, se declara no probada debido a que se logró establecer que el actor incurrió en varias de las causales de justa causa para despedirlo.

9.4 Ante la excepción “violación del derecho fundamental al debido proceso, la defensa de la contradicción por inexistencia de procedimiento sancionatorio que corrobore causa para dar por terminado el contrato de trabajo” y la denominada “inexistencia al momento de la manifestación del motivo de la terminación del contrato”, sigue igual suerte que las demás declarándose no probado, de acuerdo a lo sustentado por el esta Corporación, en el entendido que no es obligatorio adelantar un proceso disciplinario, para que el Juez Laboral determine si hay lugar a declarar que el trabajador cometió falta grave, que conlleve al levantamiento del fuero sindical y consecuentemente de autorización expresa para despedirlo, máxime cuando al señor Gustavo Abril Rojas no se le ha notificado la terminación de su contrato de trabajo;

además en el curso de este proceso el demandado tuvo derecho a defenderse.

10. En cuanto a la condena en costas, debe decirse que nuestro procedimiento laboral no tiene ninguna regulación sobre la imposición de esta condena, por lo que es necesario acudir a lo reglamentado por el Código de Procedimiento Civil, por expresa remisión del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., el cual, en su artículo 392 -modificado por las leyes 794 de 2003 y 1395 de 2010-, regula la materia en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 392. CONDENA EN COSTAS En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia, la condenación en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

*1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, súplica, queja, casación, revisión o anulación que haya propuesto.*

*(...).*

*6. En caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de su decisión” (Negritas nuestras).*

10.1. Evidentemente, conforme la norma citada, no existe controversia alguna frente al hecho de que es imperativa la condena en costas de quien resulte vencido en el juicio, sin embargo, también es claro que, excepcionalmente, de acuerdo con el numeral 6º, es viable que el juez se abstenga de condenar en costas, o que lo haga de manera parcial, pero expresando los fundamentos de su decisión.

10.2 Por las resultas del recurso, deberá imponerse condena en costas de ambas instancias a la parte finalmente vencida en el pleito, que resulta ser la demandada.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Valledupar, Sala de decisión Civil- Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**Primero. MODIFICAR** el numeral tercero de la sentencia proferida el 29 de marzo de 2019, en el sentido de conceder a la demandante la autorización para proceder a la terminación del contrato de trabajo del

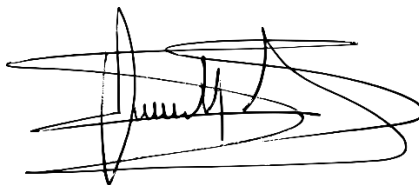
señor Gustavo Abril Rojas, una vez tenga autorización del Ministerio de Trabajo de acuerdo con la Ley 361 de 1997, como se indicó en la parte motiva de esta decisión.

**Segundo: CONFIRMAR** en lo demás el fallo proferido el 29 de marzo de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica - en el presente proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por PALMAS DEL CESAR S.A. contra GUSTAVO ABRIL ROJAS.

**Tercero: CONDENAR** en costas de ambas instancias a la parte demandada GUSTAVO ABRIL ROJAS. Inclúyanse como agencias en derecho correspondientes a esta instancia la suma de un (1) S.M.L.M.V. (Acuerdo 10554/16, Art. 5, num.1).

**Cuarto:** Una vez notificada mediante EDICTO la presente sentencia (C.P.T. y de la S.S., Art. 41, Lit. D, núm. 3) y dado que contra la misma no procede recurso alguno (Art. 117 ibidem), DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo. Déjense las constancias del caso en la secretaría de la Sala.

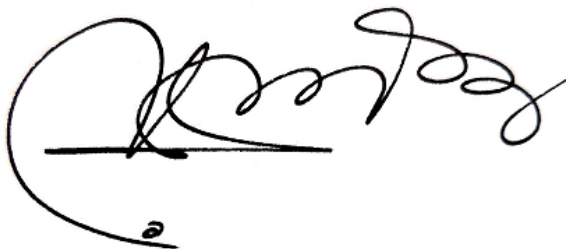
**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jesús Zamora', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado