

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### SENTENCIA LABORAL – FUERO SINDICAL

Dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia discutida y aprobada en la fecha mediante Acta N° 0140.

RAD:20-001-31-05-002-2023-00319-01 Proceso especial de levantamiento de fuero sindical por ASEO DEL NORTE S.A. E.S. P contra LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ

### 1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida el 05 de febrero de 2024, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### 2. ANTECEDENTES.

#### 2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

##### 2.2.1. HECHOS.

2.2.1.1. La empresa **ASEO DEL NORTE S.A E.S.P.**, a través de su apoderado judicial, en su calidad de demandante, alega haber mantenido una relación laboral con el señor **LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ**, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por el término de seis (6) meses, cuya fecha de inicio fue el 17 de octubre de 2015, desempeñando funciones de operario de corte.

**2.2.1.2.** Que, el demandado en la actualidad es miembro de la organización sindical **SINALTRASER**, en el cargo de comisión de reclamos, con la cual la empresa demandante suscribió una Convención Colectiva del Trabajo.

**2.2.1.3.** Aduce que, el 11 de julio de 2023, el fondo de pensiones y cesantías PORVENIR, envió los documentos relativos a los retiros de cesantías parciales efectuados durante los últimos tres años e indicó que, durante la revisión de dichos documentos, constató que, en octubre de 2022 y febrero de 2023, el demandado presentó cartas de la empresa **ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P.** con el propósito de retirar cesantías, no obstante, estas no fueron emitidas por personal autorizado de la empresa, y por lo anterior, pudo advertir la posible comisión de un fraude en los retiros de cesantías.

**2.2.1.4.** Así mismo, aseveró la actora que, como resultado de los hechos anteriores, el 12 de julio de 2023, llevó a cabo un reporte disciplinario y posteriormente, el 13 de julio de 2023, emitió la citación a descargos al demandado, en la cual se detallaron los cargos en su contra, añade que en la misma fecha notificó al Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Aseo y Reciclaje - **SINALTRASER**, que la diligencia se llevaría a cabo el 19 de julio de 2023, proporcionándoles además, los documentos y soportes pertinentes para el proceso disciplinario.

**2.2.1.5.** Refirió que, a pesar de las garantías laborales brindadas, el demandado no admitió su conducta durante la diligencia, negando haber presentado la solicitud de retiro de cesantías, pese a que la misma cuenta con su firma y huella.

**2.2.1.6.** Finalmente, arguyó que, el demandado no cumplió con los requisitos legales para el retiro parcial de cesantías y, por lo tanto, en cumplimiento de los términos convencionales del proceso disciplinario, la decisión de terminación con justa causa fue notificada al demandado el 31 de julio de 2023, mediante correo electrónico y posteriormente, el 5 de agosto de 2023, se notificó personalmente en las instalaciones de la empresa.

## **2.2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.2.1.** Que se declare que el señor LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ, empleado de la empresa demandante, cometió faltas graves disciplinarias al presentar cartas de retiro de cesantías que no fueron emitidas por el empleador y fueron suscritas por personal ajeno a la empresa al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir.

**2.2.2.3.** Que se autorice a ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P. a levantar el fuero sindical del señor LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ.

**2.2.2.4.** Que, como consecuencia, se autorice a la empresa ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P. a materializar la decisión de terminar con justa causa el contrato de trabajo del señor LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

### **2.3.1. LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ**

En relación con los hechos, el demandado admite la existencia del contrato laboral con ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P., así como los detalles temporales del mismo y su cargo ocupacional.

En su defensa, negó haber cometido la conducta que se le imputa, la cual consiste en haber utilizado documentos falsos ante PORVENIR para retirar el auxilio de cesantías. En consecuencia, se opuso a la autorización del levantamiento del fuero sindical, argumentando que no se presenta una causa justificada por parte de la empresa para su despido.

Así mismo, propuso en el mismo curso de la litiscontestación como excepción de mérito de *"Inexistencia de causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa"*.

### **2.3.2. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO Y RECICLABLE- SINALTRASER**

Afirma que es cierto que existió una relación laboral entre las partes, en las condiciones consignadas en el libelo de demanda

Manifestó en cuanto a los hechos 6° al 10, concernientes a la presunta comisión de la falta del demandado, que no le constan, por cuanto corresponden a asuntos propios del resorte de la empresa.

Luego, en el caso que ocupa, indicó que es cierto que la actora inició un proceso disciplinario en contra del señor LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ, al cual se vinculó al sindicato SINALTRASER y de conformidad con dicha vinculación y la previa citación allegada por la empresa, asistió al procedimiento de descargos en los que el demandado no admitió los cargos imputados por la actora.

En consecuencia, se pronunció en oposición a la autorización del levantamiento del fuero sindical, fundamentando su argumento en la ausencia de una causa justificada por parte de la empresa para su despido. Asimismo, planteó la excepción de mérito de *"Inexistencia de causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa"*.

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante proveído de fecha 05 de febrero de 2024 la *a-quo*, ordenó levantar el fuero sindical del señor Luis Guillermo Maestre RODRÍGUEZ y en consecuencia autorizar a ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P. para proceder al despido del trabajador demandado.

### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*"Determinar si el demandado, el señor LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ goza de fuero sindical"*

*Determinar si la causal invocada por la empresa ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P. para dar fin al contrato de trabajo constituye justa causa que conlleve al levantamiento del fuero sindical y se conceda el permiso para despedir”*

Dilucida el problema jurídico, conforme a las siguientes consideraciones:

En cuanto a la existencia del fuero sindical, señaló que la demandante goza del fuero sindical al ser miembro del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO Y RECICLABLE- SINALTRASER y, que ostenta el cargo de la comisión de reclamos de dicha organización sindical.

Refiriéndose a la causal endilgada para dar por terminado el contrato de trabajo, *la iudex a-quo* determinó que, el demandado cometió una falta grave al presentar documentos falsos para justificar el retiro parcial de sus cesantías, infringiendo así sus obligaciones legales y contractuales.

En lo que respecta al procedimiento seguido por la empresa para el despido, consideró que se respetaron los pasos requeridos, incluyendo la notificación adecuada al demandado de la diligencia de descargos y la participación de su representante sindical durante la misma, en consecuencia, el juzgador concluyó que existían fundamentos suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado por justa causa, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 75, numeral 19 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Por último, al ser la sentencia adversa a la parte accionada, esta fue condenada en costas.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

### **2.5.1 DE LA PARTE DEMANDADA.**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia basado en los siguientes tópicos.

El apelante argumenta que la sentencia hizo una apreciación subjetiva sobre la acusación de adulteración de documentos, sin evidencia clara en el plenario. Además, cuestiona que la empresa no demostró que el trabajador utilizara los recursos de forma inapropiada, lo que, según él, no justificaba su despido

Sostuvo que la empresa vulneró el debido proceso del trabajador al iniciar un proceso disciplinario que no cumplió con los parámetros mínimos establecidos en el artículo 115 del código Sustantivo del Trabajo, pues se le señaló como culpable desde el pliego de cargos, sin haber concluido la investigación.

Así mismo señaló, que la empresa no consideró adecuadamente los descargos presentados por el trabajador ni se pronunció sobre ellos en su decisión final, lo que indica una falta de valoración probatoria y argumentativa en la sanción impuesta.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandado, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia del que trata el artículo 66 del Código de Procedimiento laboral

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.**

En atención a los reparos de la parte recurrente, el problema jurídico se contrae en determinar si:

*¿Se encuentran acreditadas las justas causas y/o causas legales de terminación del contrato? En caso afirmativo, ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?*

#### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 405. DEFINICIÓN.** *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.*

**ARTÍCULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** *<Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:*

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y*
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.*

##### **3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

### **ARTÍCULO 61. Libre Formación del Convencimiento.**

*“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 exija 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”.*

**ARTICULO 62. Terminación del contrato por justa causa.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

*“(…)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.*

### **3.3.3. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.**

#### **ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.**

*“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL.**

**3.4.1.1. Sobre el fuero sindical.**, sentencia SL5146-2020 del 7 de octubre de 2020, con radicación No. 69731. M.P. Dr. IVAN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

*“(…) Paralelo a lo anterior, nuestro sistema normativo de relaciones laborales también consagra un esquema de protección al derecho de asociación sindical y negociación colectiva, que se materializa, entre otras garantías, a través de la salvaguardia de los «representantes de los trabajadores» contra actos de discriminación del empleador, como el despido por razón de su condición.*

*No obstante, tanto la Constitución Política como la ley integran la referida categoría de manera fundamental con los servidores electos libremente por las organizaciones sindicales, esto es, con los representantes sindicales». Claro ejemplo de ello es que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce un fuero destinado a los «representantes sindicales», mientras que los artículos 405 a 413 del Código Sustantivo del Trabajo consagra específicamente el denominado fuero sindical como una forma especial de estabilidad laboral reforzada; identifican los beneficiarios de ese derecho, en general, con los fundadores de un sindicato, los adherentes y los directivos sindicales; a la vez que establecen un recurso judicial especial y preferente para hacer valer la garantía (...).”*

**3.4.1.1. De la falta endilgada como justa causa**, sentencia SL4254-2022, del 06 de diciembre de 2022, con radicado N° 93301, M.P. Dr. Dolly Amparo Caguasango Villota.

“Precisado lo anterior, esta Sala debe señalar igualmente que, para que un hecho calificado previamente como falta grave, constituya una justa causa de despido en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, no requiere haber generado un perjuicio para el empleador, como lo sugiere la censura.

En efecto, esta corporación ha reiterado que no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios para tenerlo como justa causa de terminación del contrato; lo que el legislador pretendió sancionar o poner de relieve como causal de despido, fue la gravedad de la situación y no el perjuicio producido por el trabajador, en los términos dispuestos en el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST. Tampoco se buscó condicionar esta causal a la intención de producir daño a la contraparte, simplemente se previó que se tratara de un hecho que resultara grave, para evitar que situaciones poco importantes justificaran la terminación del contrato por parte del empleador”. (Subrayas fuera de texto)

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

En el *sub iudice*, se tiene que el demandante ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P., solicita se ordene el levantamiento del fuero sindical del que goza el trabajador LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ y, en consecuencia, se conceda el permiso para despedir. Lo anterior con fundamento en que el demandado cometió faltas graves disciplinarias al presentar cartas de retiro de cesantías que no fueron emitidas por el empleador y fueron suscritas por personal ajeno a la empresa, ante el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir.

En contraposición, el trabajador demandado, asegura no haber cometido la conducta que se le imputa, es decir, usar documentos falsos para retirar el auxilio de cesantías ante PORVENIR. En consecuencia, se opone al levantamiento del fuero sindical, argumentando la falta de una causa justificada por parte de la empresa para su despido.

La Juez de Primer grado, encontró fácilmente demostrado la existencia del fuero sindical en cabeza del accionado, no obstante, avizó que el demandado cometió una falta grave al presentar documentos falsificados para justificar el retiro parcial de sus cesantías, lo que constituyó una infracción a sus obligaciones legales y contractuales. Además, se consideró que la empresa siguió adecuadamente el procedimiento requerido para el despido, incluyendo la notificación adecuada al demandado de la diligencia de descargos y la participación de su representante sindical durante la misma. Con base en estos fundamentos, la juez concluyó que existían motivos suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado por justa causa, por lo que decidió ordenar el levantamiento de fuero sindical y otorgar el permiso para despedir.

Conforme a la síntesis anteriormente expuesta, se deduce que no es materia de discusión en esta instancia, la existencia del fuero sindical del que goza el señor

LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ, al ser miembro de la comisión de reclamos, de SINALTRASER.

Verificado el material probatorio aportado al dossier, se acreditó lo siguiente:

- ✓ Contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa demandante y el demandado LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ el día 17 de octubre de 2014, en el que consta la modalidad del contrato, y la fecha de inicio de este (Archivo digital 11.1. Contrato, FL 1 a 4 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre SINALTRASER y la empresa ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P., en la cual se estipulan disposiciones alegadas como vulneradas por el accionado. (Archivo digital 11.2. Convención, FL 1 a 12 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo vigente en la empresa ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P. que establece entre otras materias, las obligaciones especiales del trabajador (Archivo digital 11.3. Reglamento, FL 1 a 27 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Comunicación mediante la cual se informó la designación del demandado como miembro de la Comisión de Reclamos de Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Aseo y Reciclaje – SINALTRASER (Archivo digital 11.4. Junta Directiva SINALTRASER, FL 1 a 3 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Reporte de novedad disciplinaria de fecha 12 de julio de 2023 en la que puede constatarse que el jefe inmediato, el señor RONALD GUILLEN informa al área de gestión humana de la falta cometida por el trabajador. (Archivo digital 11.6., FL 1 a 2 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Carta con asunto autorización pago parcial de cesantías de fecha 22 de febrero de 2023, firmada por el trabajador demandado y por RICARDO GUERRA BRAVO, quien se identifica como jefe de recursos humanos. (Archivo digital 11.6., FL 4 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Citación a descargos de fecha 13 de julio de 2023 remitida al señor Luis Guillermo Maestre Rodríguez, mediante la cual se le informa la apertura del proceso disciplinario, la fecha en que se llevaría a cabo dicha diligencia, y los motivos por los cuales se convoca. (Archivo digital 11.6., FL 5 a 6 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Correo electrónico con traslado de pruebas dirigida a [sinaltraservalledupar@gmail.com](mailto:sinaltraservalledupar@gmail.com) y [maestreRODRÍGUEZluis@gmail.com](mailto:maestreRODRÍGUEZluis@gmail.com) de fecha 18 de julio de 2023 (Archivo digital 11.6., FL 7 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Citación a sindicato dirigida a SINALTRASER, notificando la programación de la diligencia de descargos, de fecha 13 de julio de 2023 con el fin de que se designe a dos miembros de la organización sindical para acudir a dicha reunión. (Archivo digital 11.6., FL 8 - Cuaderno principal Primera Instancia)



- ✓ Acta de la Diligencia de descargos rendida por el señor Luis Guillermo Maestre Rodríguez efectuada el día 19 de julio de 2023. (Archivo digital 11.6., FL 9 a 11 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Misiva de terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa condicionada a la autorización que sea expedida para el efecto de fecha 31 de julio de 2023, entregada al señor Luis Guillermo Maestre Rodríguez y firmada por dos testigos ante la negativa de recepción: el señor DANILO ARTURO QUINTERO ROJAS identificado con CC. 1.067.819.113 y el señor CARLOS ALBERTO GOENAGA OCHOA identificado con CC.1.192.778.409 (Archivo digital 11.6., FL 12 a 14 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Comunicación enviada con radicado A010-01-202307310000000203 con adjunto Terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa condicionada a la autorización que sea expedida para el efecto de fecha 31 de julio de 2023 dirigida al señor Luis Guillermo Maestre Rodríguez. (Archivo digital 11.6., FL 20 a 23 - Cuaderno principal Primera Instancia)
- ✓ Prueba testimonial rendida por David Andrés Velandia Mahecha en audiencia de fecha 05 de febrero de 2024, identificado con cedula de ciudadanía 80.854.303, quien desempeña el director regional de gestión de talento humano, mediante el cual, proporcionó una detallada exposición de las causas que motivaron la terminación tanto del contrato la parte actora y el demandado. Asimismo, delineó el procedimiento relativo a la verificación de la comisión de las faltas del empleado. (Archivo digital 20AudienciaEspecialDeFuero - Escuchar minuto 52:00 al 56:00)

Procede esta judicatura a resolver el problema jurídico, el cual corresponde determinar si:

***¿Se encuentran acreditadas las justas causas y/o causas legales de terminación del contrato?***

Como quedó visto, en el documento mediante el cual se dispuso la finalización del vínculo laboral, se atribuyó como supuesto fáctico configurativo de las justas causas para finiquitar el vínculo laboral, el hecho de que el demandado aportó documentos alterados ante el fondo de cesantías para el retiro parcial de las mismas.

Así mismo, en la misiva se adujo como justa causa el quebrantamiento del artículo 73 numerales 1, 2, y 20, el desconocimiento de las obligaciones consagradas en el artículo 75 numeral 19 del mismo reglamento interno de trabajo; y la transgresión del artículo 4 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. y SINALTRASER, esto es, justa causa por «la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, o contractuales o reglamentarias». Así las cosas, estando probado que fue el empleador quien puso

punto final a la relación laboral, procede la Sala a verificar si los hechos imputados aparecen demostrados y si en realidad constituyen justa causa de despido.

En primera medida, resulta pertinente indicar que, contrario a lo señalado por el apelante LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ., son válidas las cartas aportadas por el demandante, que evidencian que el accionado presentó ante el fondo de cesantías PORVENIR, autorizaciones no expedidas por la empresa, para el retiro parcial de cesantías, pues en dichos documentos se encuentra plasmada su huella y firma.

Pues bien, en lo que a este reparo se refiere, es preciso destacar que cualquiera de los documentos aportados en la demanda, su contestación o en el transcurso del proceso y que sean debidamente incorporados como pruebas puestas en conocimiento de la parte contraria, por el traslado que de ellas se haga, poseen una presunción de autenticidad que solo puede ser desvirtuada a través de una tacha de falsedad, por la parte interesada, situación que en el caso de marras no ocurrió

Así las cosas, no le está dado al juzgador de la alzada, restarles mérito o eficacia probatoria a las misivas adosadas al libelo genitor. Lo anterior, en consideración a que dichos documentos, no fueron controvertidos ni desconocidos por las partes en contienda, en la oportunidad procesal pertinente, en los términos del artículo 269 del Código General del Proceso, especialmente el accionado que fue en contra de quien se aportaron, máxime cuando al ser increpado en diligencia de descargos sobre los hechos objeto de litigio, se limitó a dar respuestas evasivas y no compareció al interrogatorio de parte, mediante el cual se pretendía poner en conocimiento de la juez, su versión de los supuestos fácticos.

Las pruebas estudiadas en precedencia demuestran claramente que el actor incurrió en las conductas endilgadas por la empleadora, y que ellas justificaban el prescindir de sus servicios, pues no hay duda acerca de que el accionado presentó ante el fondo de cesantías PORVENIR, solicitudes para el retiro parcial de cesantías que simulaban haber sido emitidas por la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S.P que era la facultada para ello, pero en realidad emanaban de RICARDO GUERRA BRAVO, un tercero que no laboraba para la mencionada compañía. Es dable resaltar al respecto, que tal como se constató en el testimonio rendido en audiencia por David Andrés Velandia Mahecha, era el, como director regional de gestión de talento humano, el único legitimado para aprobar dichas solicitudes.

Superado lo anterior, es imperativo precisar que, tal como lo ha reiterado la Corte Suprema de justicia<sup>1</sup> las empresas no están legalmente obligadas a iniciar un procedimiento disciplinario en los casos de terminación de la relación laboral por causa justificada, dado que el acto de despido no constituye una medida

---

<sup>1</sup> Sentencia SL3036-2023 del 05 de diciembre de 2023, M.P. Dra. ANA MARIA MUÑOZ SEGURA Radicación No. 95989

sancionadora dirigida al trabajador. Esta afirmación se sostiene sin menoscabo de que las partes hayan decidido someterse voluntariamente a un proceso disciplinario mediante disposiciones contractuales o en virtud de una convención colectiva.

En el asunto sub examine se constata la existencia de una norma convencional (visible a folio 1 a 12, archivo digital 11.2) suscrita entre el empleador y el sindicato del cual hacia parte el demandado, y que delineaba el procedimiento disciplinario a seguir en situaciones de despido con justa causa, que consiste en que:

*“Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de la presunta falta, se citará al trabajador a diligencia de descargos mediante una comunicación en la que especificará la conducta imputada. La empresa notificará al trabajador y al sindicato y quedará constancia de ello en el expediente del respectivo proceso disciplinario.*

*La Empresa garantizará al trabajador un término de tres (3) días hábiles entre la citación a descargos y la celebración de los mismos, para que el trabajador pueda conocer con la debida antelación los hechos y conductas que motivan la acción disciplinaria.*

*Una vez transcurrido este término, la diligencia de descargos deberá llevarse a cabo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles; En ella el trabajador tendrá derecho a: (1) Conocer y controvertir las pruebas que se aduzcan sobre su responsabilidad en los hechos por los cuales fue citado; (ii) A estar acompañado hasta por dos miembros de la Junta Directiva del Sindicato, si esa es su voluntad; (iii) A recibir copia del acta que se levante al final de la diligencia, previa suscripción por cada uno de los intervinientes.*

*La Empresa notificará la decisión adoptada al trabajador y al sindicato, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia. Si la decisión consiste en llamado de atención o suspensión del contrato de trabajo, el trabajador podrá impugnarla ante el inmediato superior que impuso la sanción, en un término de cinco (5) días hábiles. En el evento que la sanción sea Impuesta por el Gerente, la impugnación será decidida por este último; en todo caso, la Empresa resolverá la impugnación referida en un término de 7 días hábiles”*

En consecuencia, era imperativo para la entidad en cuestión adherirse a dicho procedimiento conforme a lo establecido. Tal cumplimiento se evidencia claramente en el conjunto de pruebas presentadas, dado que, una vez constatada la presunta falta cometida, con fecha 13 de julio de 2023, la empresa procedió a citar al trabajador para descargos el 19 de julio de 2023, seguido por la notificación de la decisión de dar por finalizado el contrato laboral el día 31 de julio del mismo año y para el caso particular, dada la especial protección que reviste al accionado, solicitar el levantamiento del fuero sindical.

Conforme a lo historiado, al encontrarse en el plenario que la causa para terminar la relación laboral es justa, es menester para este cuerpo colegiado, asentir la decisión adoptada por la juez de primer grado, en el sentido que se encuentra plenamente acreditado con las pruebas allegadas al dossier que el demandado cometió una *falta grave* que deviene en una justa causa para terminar el contrato de trabajo, aunado a ello que la promotora del litigio cumplió con el procedimiento establecido en la normativa convencional para el despido.

Se procede entonces a dar respuesta al interrogante subsidiario que concierne:

***¿Hay lugar al levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir?***

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo” la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa.

Teniendo en cuenta el desarrollo del problema jurídico primigenio, sin mayores elucubraciones deviene que la respuesta al interrogante consistió en afirmar que se acreditó en el caso de estudio una justa causa para despedir al señor LUIS GUILLERMO MAESTRE, pues se reitera, el demandado incurrió en una falta grave al solicitar el retiro de sus cesantías para el año 2023 que corresponde a una carta con huella y firma del trabajador solicitante ante el Fondo de Pensiones y Cesantías PORVENIR. S.A. con una autorización que la empresa demandante no expidió, tal como se desprende del testimonio rendido por señor DAVID VELANDIA quien funge como Director Regional de Gestión de Talento Humano, quien señala que él es quien cuenta con la facultad de autorizar el retiro de cesantías de los empleados de la empresa demandante. Para esta Sala, no es de recibo el argumento indicado por la parte demandada, cuando indica que no hay evidencia clara. Cuando en el material probatorio aportado por la demandante se observan las cartas de autorización de retiro de cesantías parciales para los años 2022 y 2023 suscrita por el señor MAESTRE RODRÍGUEZ por los supuestos gerentes. Aunado a lo anterior, no compareció el accionado a la audiencia de interrogatorio donde pudiera contar su versión de los hechos. Ahora si verificamos el acta de descargos cuando fue llamado al disciplinario fue evasivo, al responder. Finalmente, tal como se indicó en la carta de despido, el actor violó sus obligaciones legales y contractuales, esto es ejecutar su contrato de buena fe, honestidad y honorabilidad y al haber presentado al fondo de cesantías una solicitud de retiro parcial que no fue emitida por la empresa en calidad de empleadora, sin contar con los requisitos de ley para el retiro parcial de las mismas. De igual forma no se advierte vulneración al debido proceso como se indicó en problema jurídico principal, pues la empresa En ese sentido, como lo que le atañe a la empresa es demostrar que existió una justa causa para terminar el contrato, pues abre paso a para conceder el levantamiento del fuero sindical y la autorización para despedir al demandado LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ por parte del ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P.

Por no prosperar el recurso formulado, se condenará en costas a la parte apelante.

## **5. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad, la sentencia proferida el 05 de febrero de 2024, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, iniciado por el ASEO DEL NORTE S.A E.S.P. en contra de LUIS GUILLERMO MAESTRE RODRÍGUEZ

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandante por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA  
MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**