



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

REF: Especial - Laboral

RAD: 20178-31-05-00.2017.00191.01

DEMANDANTE: Carbones De La Jagua S.A

DEMANDADA: Enemias José Rivera

MP. ALVARO LOPEZ VALERA

APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, Septiembre Treinta (30) de Dos Mil Veinte (2020)

FALLO

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso especial laboral que CARBONES DE LA JAGUA S.A., le sigue a ENEMIAS JOSÉ RIVERA, con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15 procede a resolver el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia dictada por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 27 de septiembre de 2019.

I.- ANTECEDENTE

1.1.- LA PRETENSIÓN

CARBONES DE LA JAGUA S.A., por medio de su apoderado judicial, demanda a ENEMIAS JOSE RIVERA, para que por los trámites propios del proceso especial laboral, en sentencia se decrete el levantamiento del fuero sindical que el mismo tiene en su condición de miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato Nacional

de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergetica”, Seccional La Jagua de Ibirico, y en consecuencia sea autorizada para terminarle al demandado su contrato de trabajo con justa causa.

1.2.- LOS HECHOS

En síntesis relatan los hechos de la demanda que Enemias José Rivera, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandante Carbones de la Jagua S.A., con vigencia a partir del 07 de enero de 2009.

Que el demandado desempeña el cargo de Eléctrico I en las instalaciones de la mina Carbones de la Jagua S.A., ubicada en el municipio de la Jagua de Ibirico.

El día 14 de noviembre de 2017 Enemias José Rivera tenía asignado el turno diurno, que culmina a las 06:00 pm., y finalizando el turno de trabajo, el Superintendente Senior de Mantenimiento, Dionisio Ramírez Cáceres, al estar conversando con el demandado, se percató que en el maletín de éste había una pieza metálica envuelta en un rollo de Wypall (pañños de limpieza).

Dionisio Ramírez le solicitó al demandado que sacara de su maletín el rollo para revisarlo, constatando que lo que tenía el demandado en su bolso era un driver marca Phillips de una de las lámparas Led que se utilizan en las torres de iluminación de la mina.

Que después que el Superintendente le preguntara por qué tenía en su bolso dicho elemento, este le respondió que trataba de llevárselo para instalarlo en su casa, quedando claro entonces que el demandado pretendía sustraer un elemento de la mina Carbones de la Jagua S.A., sin contar con autorización para ello.

El día en que ocurrieron los hechos, el demandado tenía asignado un trabajo en la luminaria LT – 63 y LT – 07 hangar No. 03; y no en la reparación de lámparas de referencia Led para torres de iluminación, como lo es la que le fue encontrada.

En virtud de tales hechos, la empresa Carbones de la Jagua S.A, inicio el procedimiento disciplinario en contra del señor Enemias José Rivera, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 18 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2016-2023, celebrada entre la Subdirectiva de Sintramienergetica seccional la Jagua de Ibirico y la empresa Carbones de la Jagua S.A.

Mediante comunicación entregada al demandado el 15 de noviembre de 2017, se le citó a este a rendir descargos el 16 de noviembre del mismo año.

En esa diligencia el trabajador ahora demandado, reconoció su responsabilidad al confesar que tenía en su poder el elemento de propiedad de la compañía, que lo guardo en su bolso sin que nadie lo autorizara para tenerlo, y que no se encontraba asignado ni autorizado para realizar la supuesta reparación de la lámpara, que fue la justificación que dio por haber tomado el balasto y haberlo guardado en su bolso y que además el Supervisor Alfonso Gutiérrez no lo autorizó para reparar lámparas Led, y que su trabajo era solamente en las luminarias LT 63 y LT – 07.

Entre tanto, trató de justificar las confesiones que realizó el mismo día de ocurrencia de los hechos, cuando fue sorprendido tratando de sustraer el elemento de la compañía, alegando que dijo en forma jocosa que se lo iba a llevar para su casa.

El 16 de noviembre de 2017 en sesión extraordinaria, el demandado fue elegido como miembro de la comisión estatutaria de

reclamamos de la subdirectiva de “Sintramienergetica” Seccional La Jagua de Ibirico.

Finalmente, la empresa Carbones de la Jagua S.A., después de oír en descargos al demandado, procede mediante correspondencia, dirigida y recibida por el trabajador el 19 de noviembre de 2017, a darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa, informándole que las conductas investigadas justificaban su despido, razón por la que se iniciaría el proceso especial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, quedando supeditado el despido a la respectiva decisión judicial.

1.3.- LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida por auto del 26 de enero de 2018 (fl. 143 cuad. ppal). Una vez efectuadas las notificaciones y descornado el respectivo traslado, fue contestada en audiencia por medio de apoderado judicial (fls. 301 a 304).

El demandado, a través de apoderado judicial aceptó algunos hechos de la demandada y dijo no constarle los otros, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda con fundamento en que en el presente caso no se configuró la causal alegada por la empleadora como justa para solicitar el levantamiento de su fuero sindical; y en su defensa propuso la excepción que denominó: “Inexistencia de justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral”.

La primera instancia culminó con sentencia mediante la cual a la empleadora le fueron denegadas las solicitudes de levantamiento de fuero sindical que ampara al señor Enemias José Rivera y el permiso para despedirlo, y condenó en costas y agencias en

derecho a la empresa Carbones de la Jagua S.A por haber resultado vencida.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Una vez que determinó que el demandado está amparado por fuero sindical, la juez de primera instancia, procedió a comprobar que la causal aducida por la empleadora CARBONES DE LA JAGUA S.A., para darle por terminado el contrato de trabajo a Enemias José Rivera hace parte de aquellas dispuestas en la legislación para autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical.

Y después de valorar las pruebas allegadas al proceso, concluyó que no está demostrado que el demandado haya incurrido en las causales alegadas por la demandante como justa causa, y basó su decisión inicialmente en que la carta de despido que le fue entregada al demandado es inconclusa, ambigua e imprecisa, dado que en cuanto a la conducta desplegada por el demandado que se toma como falta grave y se considera como justa causa para su despido primero menciona que se trata de una intención de llevarse el componente, empero luego se refiere a que fueron varias conductas relacionadas con lo expresado en el momento en que fue sorprendido; y por su parte en los hechos de la demanda la empleadora afirma que el señor Enemias José Rivera trataba de sustraer el elemento de las instalaciones de la mina Carbones de la Jagua S.A., manifiesta también la juez de instancia que como es el empleador el que decide terminar de manera unilateral el contrato de trabajo, el a él al que le corresponde especificar inequívocamente los hechos que generan el despido y al juez su calificación jurídica; por lo tanto, de la lectura de la carta de despido no se considera que exista una manifestación clara e inequívoca del hecho que le endilga al demandado, dado que no basta con que se señalen las causales en que supuestamente se ha incurrido sino que al empleador le corresponde demostrar en juicio la sucesión de la gravedad de las mismas.

Por otro lado, respecto de los testimonios recibidos en el proceso, el A Quo sostuvo que el señor Dionisio Ramírez modifica en el algunas partes su versión, porque en el reporte oficial omitió algunos hechos que luego los manifestó en este proceso, y estas inconsistencias hacen que su dicho no sea contundente, pues se avizora que en el orden cronológico ha ido añadiendo aspectos con el fin de enrostrar gravedad en el asunto.

Por el contrario, de los testimonios de los señores Isidro Anteliz Bustos y Wilder Martínez Ochoa, quienes se encontraban en el taller el día de la ocurrencia de los hechos, concluyó que estos coinciden en afirmar que se encontraban en esa área guardando en los lockers las herramientas de trabajo, y que no observaron que el señor Enemias José Rivera tuviese algún componente o hubiese intentado sustraer algo de la mina Carbones de la Jagua S.A.

Sostuvo la juez de instancia, que así las cosas, no es dable determinar que Enemias José Rivera tuviera claras intenciones de llevarse para su residencia el elemento encontrado dentro de su bolso en el taller y lejos del área de salida para su casa, así entonces, después de haberse analizado el material probatorio aportado por las partes, y partiendo del principio del libre convencimiento del juez, ese despacho concluyó que Enemias José Rivera no incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo endilgada por la empresa Carbones de la Jagua S.A.

Además, indicó que no se observa que esté consagrada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la intención de sustraer elementos del lugar de trabajo.

Finalmente, y teniendo en cuenta que el resultado es adverso a la demandante procedió a condenarla en costas y agencias en derecho.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Contra esa sentencia, la parte demandante interpuso recurso de apelación, pidiendo que sea revocada en su totalidad.

Como fundamento de su recurso expuso la apoderada judicial de la demandante, entre otros argumentos, que la juez de instancia no le dio suficiente valor probatorio a las confesiones realizadas por el señor Enemias José Rivera en cuanto a los hechos acaecidos el 14 de noviembre de 2017, donde se colige claramente que este tenía en su poder un elemento de propiedad de la empresa Carbones de la Jagua S.A., sin que nadie lo hubiese autorizado.

Manifiesta que de igual forma, no fue calificada de forma correcta y suficiente, por la juez de instancia, que estas conductas son relevantes y permiten concluir que el demandado cometió una causa justa calificada por los artículos 62, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y dado que acorde con el artículo 74 del contrato de trabajo y del reglamento interno, le está prohibido al trabajador sustraer sin permiso, los útiles de trabajo, las materias primas o elaboradas, los equipos o productos y cualquier otro bien o implemento de propiedad de la empresa.

Indica también, que la juez de instancia se refirió simplemente a la carta de despido e indico que era imprecisa y ambigua, sin embargo la jurisprudencia indica que no es obligatorio para los empleadores que en la carta de despido que termina un vínculo laboral indique cuales son los numerales violados por los trabajadores, sino que

debe ser clara en los hechos, y en este caso la carta indica la parte a la que está dirigida, la conducta, el día en que se cometió , además, indica incluso las personas que reportaron la conducta cometida por el demandado.

Arguye finalmente que el A quo al dictar sentencia no tuvo en cuenta las actuaciones sospechosas de fuero sindical que fueron realizadas por Enemias José Rivera y por el sindicato “Sintramienergetica”, puesto que solo dos días después de ocurridos los hechos ahora debatidos, llegó a la empresa Carbones de la Jagua S.A la comunicación de que, el hoy demandado, goza de fuero sindical.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Del escrito que contiene el recurso de apelación, se deduce que el problema jurídico sometido a consideración de este Tribunal, está referido a determinar si es acertada o no la decisión de primera instancia, de no acceder a la pretensión de la empresa demandante, de levantamiento del fuero sindical que ampara al demandado, dada su condición de miembro de la comisión estatutaria de reclamos de “Sintramienergetica”, Seccional la Jagua de Ibirico, y por ende de no otorgar el permiso para despedirlo, con fundamento en que no está demostrado que el trabajador incurrió en una justa causa,

La solución que viene a ese problema jurídico es que es acertada la decisión de no levantarle al trabajador demandado el fuero sindical que lo ampara y por ende no conceder a la empresa demandante el permiso para despedirlo, por cuanto una vez revisadas las pruebas allegadas al proceso, no se pudo comprobar la configuración de la conducta que le fue endilgada y mucho menos que su actuar constituya la justa causa que le es imputada para dar por terminado su contrato de trabajo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

Entonces como no existe discusión en ésta instancia, con respecto a la condición de aforado del demandado Enemias José Rivera, ese es un tema excluido del objeto del recurso de apelación, de modo que ha de ser considerado como un hecho cierto e indiscutible, que no es necesario establecerlo.

Lo controversial en este asunto lo es si en efecto el trabajador incurrió en la justa causa que la empleadora le está imputando para pedir el levantamiento del fuero que ostenta y así proceder a despedirlo, de manera que a ese tema se contrae la competencia de ésta instancia.

La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente su función. Con ésta figura, se busca que no sea aparente el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza, e impedir que mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

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 ó 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 correspondiente, siguiendo los tramites propios del juicio especial previamente establecido, y ese juez concederá esa autorización siempre y cuando compruebe que ese hecho en verdad tiene la cualidad suficiente de estructurar una justa causa y que 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.

Pero de no hacerlo, podrá el trabajador desvinculado sin el permiso correspondiente, acudir al juez laboral competente para que le sean restablecidas sus condiciones laborales dentro de los escenarios del proceso especial laboral de reintegro o restitución establecida para tal efecto.

De lo antes dicho se desprende que son tres las acciones que nacen con ocasión del fuero sindical: una de ellas es la que puede ser adelantada por el empleador, y es la regulada por el artículo 113 del C. P del T. y de la S.S, cuya finalidad lo es obtener 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, claro está siempre que exista una justa causa.

La otra, denominada acción de reintegro, es la que puede ser ejercida por el trabajador aforado, de conformidad con lo

estipulado en el artículo 118 Ibídem, y con ella se ha de pretender que le sean restablecidas sus condiciones laborales, cuando se hayan visto afectadas sin una previa autorización judicial y sin que exista justa causa debidamente comprobada.

La última, es la acción de restitución, la cual si bien no está expresamente consagrada en la normatividad adjetiva laboral, no obstante, su existencia se desprende de la lectura del inciso 3º, artículo 6º del decreto 204/57. Será titular de esa acción el trabajador amparado por fuero sindical que haya sido trasladado o desmejorado sin obtener el empleador previamente la autorización judicial respectiva.

Las justas causas que legitiman al empleador para obtener del juez laboral el levantamiento del fuero sindical, para así poder despedirlo son las contempladas en el artículo 410 del C.S.T. subrogado por el artículo 8 del decreto 204 de 1957, de la manera siguiente:

"Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero las siguientes:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo." los cuales fueron, a su vez, modificados por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965".

La demanda que se presente para obtener la autorización judicial del despido debe indicar expresamente la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren en el transcurso del proceso, por cuanto si así no se hace, al juez no queda alternativa distinta a la de no acceder a esa pretensión.

En lo que al asunto tiene que ver, se ha de decir que de acuerdo con el texto de la demanda los hechos en que pudo incurrir el

*trabajador, como estructuradores de la justa causa en que la empleadora basa su pretensión de levantamiento de su fuero sindical, consisten en haber **intentado sustraer de la Mina un elemento de propiedad Carbones de la Jagua S.A., sin que existiera autorización alguna.***

Esa conducta del trabajador, trata de ubicarla la empleadora Carbones de la Jagua S.A. según el texto de su demanda, dentro de la causal contemplada en el artículo 62 A numerales 5 y 6, el artículo 58 numeral 1 y el artículo 60 Numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, además los artículos 16 literales b, f, g; el artículo 17 literales g, h; el artículo 73 literales a, b, e, g, h, p; y el artículo 74 literales d, s, bb y cc del Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme al artículo 62 literal A numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo: Numeral 5: todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. Y el Numeral 6 establece que constituya justa causa 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.

Ahora bien, el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo, en el literal D° dispone que está prohibido “sustraer sin permiso de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o elaboradas; los equipos y productos y cualesquiera otros bienes o implementos de propiedad de la empresa o que siendo de la propiedad de otras personas se encuentren en poder o dentro de los predios de la empresa” (copiado textualmente).

Por su parte el Artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo en su literal g establece que es una falta grave “si el trabajador ejecutare algún acto inmoral o cualesquiera otra hecho que demuestre falta de probidad u honradez” y finalmente el literal h establece que es una falta grave la violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de ese reglamento.

De manera que para que esa acción de intentar sustraer un elemento de propiedad de la demandante, se erija en justa causa, exige esa norma reglamentaria que se haya efectuado una acción consistente en sustraer sin permiso alguno, un elemento de propiedad de la empresa, o que siendo de la propiedad de otras personas se encuentre en poder o dentro de los predios de la empresa.

Pero en el asunto bajo estudio, no está demostrado que el trabajador hubiera sustraído dicho elemento, toda vez que de las pruebas allegadas al expediente se avizora que el demandado se encontraba en el área del taller 226, en el cual los empleados portan todo tipo de elementos que son necesarios para el desarrollo de las actividades asignadas, además, es ahí donde se encuentran los lockers donde cada uno guarda sus herramientas de trabajo.

De la diligencia de descargos, visible a folios 64 al 70 del cuaderno principal, se tiene que el empleado manifestó que portaba el balasto, porque se lo iba a instalar a una lámpara Led que se encontraba averiada, que si bien no tenía esa labor asignada el día de ocurrencia de los hechos, si la tuvo días anteriores, y que cuando el señor Dionisio Ramírez lo abordó, inicialmente tocaron temas de alimentación, donde el uno le pedía al otro pan ocañero, relata que cuando el señor Dionisio Ramírez le preguntó por dicho componente él le respondió de manera jocosa que se lo llevaría a su casa, pero que nunca pensó que esa afirmación la fuese a tomar en serio el Superintendente Senior, toda vez

que sería absurdo querer llevar ese componente a su casa a sabiendas de que ese elemento no es aplicable en las lámparas comunes.

Además, con base en los testimonios de Wilder Martínez Ochoa e Isidro Anteliz Bustos, quienes estaban presentes al momento de la ocurrencia de los hechos, (audio de la audiencia 1 Hora con 42 minutos), se comprueba que en efecto el trabajador se encontraba en el área de taller N° 226, y que en ningún momento vieron que el señor Enemias José Rivera tuviera algo anormal en el bolso, anotaron que se encontraban a un poco menos de 2 metros de donde estaba el señor Enemias José Rivera dialogando con el Superintendente Dionisio Ramírez, y que solo vieron entre los dos una conversación de trato amable y cordial donde ambos trataban temas de alimentos, manifestaron además, que todos los empleados de la mina Carbones de la Jagua S.A., portan un bolso personal que fue dotado por dicha empresa, y que es utilizado para cargar todo tipo de herramientas y elementos necesarios para el buen desarrollo de sus actividades, por ultimo manifestaron que el turno aún no había culminado cuando el demandado fue abordado por el Superintendente Senior Dionisio, y que este estaba guardando sus elementos en el locker, y que en efecto el elemento no fue sustraído de la mina, toda vez que en la entrada y salida de la misma, se encuentra ubicada una garita, donde personal de seguridad se encarga de vigilar que los empleados salgan de esas instalaciones hacia su casa sin portar nada distinto a sus pertenencias, y en ese lugar los encargados de seguridad no le encontraron nada anormal al Señor Enemias José Rivera.

Por otro lado, a folio 141 del cuaderno principal, se observa un CD-ROM contentivo de un video de grabación obtenido de las cámaras de seguridad de la Mina Carbones de la Jagua S.A., y que se encuentran instaladas en el taller N° 226, donde se ve a varios empleados hablando, y del contenido de la misma no se puede concluir que el demandado

estuviera intentando sustraer alguna herramienta o elemento de la sede de su lugar de trabajo.

Y por el contrario, con dicho video lo que se comprueba es que en efecto los hechos objeto de estudio en el presente proceso, ocurrieron en el área de taller, donde por razones obvias del ejercicio de sus actividades, los empleados manipulan diversas herramientas y repuestos, y no en la garita de salida, donde se hubiese podido concluir que el trabajador si pretendía sustraer de la empresa, algún elemento o materia prima.

Ahora si bien los testigos Dionisio Ramírez y Alfonso Gutiérrez, manifestaron que si era intención del trabajador demandado sustraer el elemento propiedad de la empresa del lugar de trabajo, este Tribunal considera que esos dichos no son suficientes para considerar configurada alguna justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que une al demandado con la empresa demandante, dado que contrario a sus dichos, y tal como se manifestó en las consideraciones que anteceden, miradas en contexto todas las pruebas, lo único que puede concluirse es que en efecto Enemias tenía en su bolso ese elemento y que nunca salió de la sede de la empresa con él, que si bien le fue encontrado por el ingeniero Dionisio, eso ocurrió en el área de taller donde es normal tener en su poder elementos de la empresa.

Y bajo ese contexto, es claro que el demandante no sustrajo algún elemento propiedad de la empresa, puesto que el trabajador no salió de la sede de la empresa con ese palastro, y no se observa que el acto de tener en su poder ese palastro en el taller de la empresa, constituya una de las justas causas alegadas por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo

Bajo ese contexto, no son de recibo los argumentos expuestos por la empresa apelante, según la cual si está probada la existencia de una justa causa para despedir al trabajador.

Finalmente y con relación al dicho de la parte apelante según el cual es sospechoso el hecho de haberse notificado la elección del demandado como miembro de la comisión de reclamos solo dos días después de la ocurrencia de los hechos, debe decirse que no encuentra este Tribunal alguna ilegalidad en esa actuación, o que la misma no tenga validez por haber ocurrido en fecha cercana a la ocurrencia de los hechos ahora debatidos y menos que sea esa una razón para conceder el permiso para despedir al trabajador.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, deberá confirmarse la sentencia apelada.

Como no prosperó el recurso de apelación, la demandante será condenada en costas por esta instancia.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, especializada transitoriamente en laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

Primero: *Confirmar la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.*

Segundo: *Condenar en costas a la parte apelante. Inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma de \$980.000*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo

PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

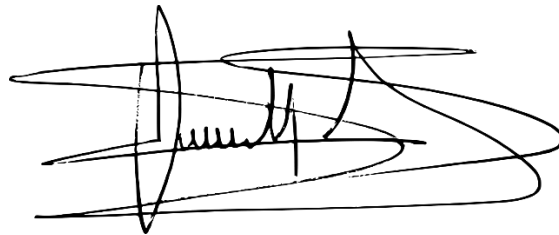
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



ÁLVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado Ponente.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ.
Magistrado.