

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



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ESPECIAL – LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00014-02
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: CIRO ALFONSO VERGEL BECERRA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, ocho (08) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia. seguido por Drummond Ltd contra Ciro Alfonso Vergel Becerra y el Sindicato de Empleados Profesionales de la Minería – Sinempromi.

I. ANTECEDENTES

1. LAS PRETENSIONES

Pretende la sociedad demandante que, por los trámites propios del proceso especial laboral, se disponga el levantamiento del fuero sindical que cobija a Ciro Alfonso Vergel Becerra y, en consecuencia, se autorice la terminación de su contrato de trabajo, por existir justa causa para ello.

2. LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos que Ciro Alfonso Vergel Becerra es trabajador de la empresa Drummond Ltd, en el cargo de Auxiliar de Seguridad Industrial – Plan Vial- y, a su vez, es miembro de la Junta Directiva de Sinempromi.

Reseñó que, luego de una investigación realizada por el Departamento de Seguridad de la empresa, se pudo constatar ciertas irregulares en las que estuvo involucrado el demandado. Ello, con ocasión que el ciudadano Manuel Tarifa informó a la empresa que en el año 2019 presentó su hoja de vida a la compañía para ingresar a laborar en el programa ‘*in house*’, por ello contactó al señor Vergel Becerra, a fin de que interviniera y lo ayudara a ingresar a la compañía, pues le informó que el proceso era demorado, pero que él era el encargado de dichos tramites y requería una intervención económica para acelerarlo.

Refirió que, con ocasión de ello, el señor Vergel Becerra le pidió al señor Manuel Tarifa la suma de \$1.500.000, aduciendo ser necesarios para lograr la contratación, los que consignó a la cuenta que ese trabajador tiene registrada en el departamento de nómina de Drummond Ltd para pagos salariales. Agregó que, posteriormente, el accionado le reclamó al señor Tarifa el valor correspondiente a \$500.000 adicionales para continuar el proceso, refiriéndole que a esa gestión se habían *pegado* los señores *Jair Zapata, Karina y Dayana* y que, al final, el hoy demandado no respondió más llamadas y, cuando pudo ser contactado, respondió en tono *desafiante*, logrando intimidarlo.

Sostuvo que, en atención a los anteriores hechos, la empresa demandante le comunicó de manera formal al trabajador de la apertura del proceso disciplinario, formulándole cargos y le señaló fecha para la diligencia de descargos, en la que admitió haber solicitado dinero al ciudadano para ingresar a la empresa, que además reconoció de manera expresa su culpabilidad y falta grave.

Afirmó la empresa demandante que, de acuerdo a los hechos reportados, las pruebas y la confesión hecha por el actor, quedó totalmente comprobado que este obró de mala fe al engañar a un ciudadano indicándole que tenía los mecanismos y la influencia necesaria para que lo vincularan laboralmente a Drummond Ltd; además, aseguró que la conducta del demandado se agrava, debido a que es un directivo sindical el cual goza de un reconocimiento y lo condiciona a liderar con ejemplo y transparencia; por tanto refirió que *Ciro Alfonso Vergel Becerra* realizó conductas que a la luz de la ley laboral y de acuerdo con lo pactado en el Reglamento Interno

del Trabajo y en el contrato de trabajo, constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo laboral.

3. LA ACTUACIÓN

El demandado, luego de haber sido notificado, dio contestación admitiendo la fecha de vinculación, el cargo desempeñado y que ostenta la calidad de directivo sindical de la organización Sinempromi, que se encuentra debidamente registrada en las oficinas del Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, refirió que no ostenta un cargo directivo al interior de la empresa Drummond, que le permita recomendar a un tercero para que sea contratado. Así, en lo relativo a los ofrecimientos económicos aducidos en la demanda, sostuvo que es de conocimiento público y política de la empresa no exigir dinero para vincular a su personal e indicó que *«si le consignaron dinero(sic) en la cuenta de mi apadrinado, me permito con respecto(sic) mencionar que es una cuenta bancaria abierta y personal, que no solo la empresa demandante consigna la nómina, sino que cualquier otra persona o entidad podrá consignar a esa cuenta bancaria»*.

Por otra parte, aceptó que se inició y tramitó al interior de la empresa un proceso disciplinario en contra del trabajador, sin embargo, en cuanto a la confesión que se aduce realizada por el demandado, asegura que está viciada de nulidad por vicios del consentimiento, puesto que fue inducido a un error e intimidado con la terminación del vínculo laboral.

En ese sentido, se opuso a las pretensiones arguyendo que no se especificó cual es la justa causa alegada y que lo perseguido por la empresa demandante es menoscabar la honra, buen nombre y demás derechos del trabajador aforado, a través de un proceso disciplinario en el que fue constreñido y perseguido, con amenazas de llevarlo a la cárcel, utilizando grabaciones e interceptaciones ilegales, audios de un tercero y pruebas obtenidas de manera ilegítima, invadiendo su intimidad.

En desarrollo de esa oposición, invocó como excepciones de mérito las que denominó *«Prescripción»*, *«Mala fe»* e *«Inexistencia de causales»*.

Por su parte, el sindicato **Sinempromi** no presentó contestación.

4. LA SENTENCIA APELADA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 30 de noviembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: Declárese la existencia de fuero sindical de Junta Directiva que ampara al señor Ciro Alfonso Vergel Becerra, identificado con cédula de ciudadanía No. 72.215.520.

SEGUNDO: Ordénese el levantamiento del fuero sindical de Junta Directiva que ostenta el demandado Ciro Alfonso Vergel Becerra.

TERCERO: Concédase permiso a la empresa Drummond Ltd, para despedir al demandado Ciro Alfonso Vergel Becerra, por las razones expuestas en la parte motiva.

CUARTO: Declárense no probadas las excepciones mérito propuestas por el demandado y de prescripción propuesta como previa.

QUINTO: Condénese en costas al demandado, Ciro Alfonso Vergel Becerra, procédase por Secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho el valor de un salario mínimo legal mensual vigente.

Para arribar a esa conclusión, tras aludir la normativa que prevé la garantía foral, dio por probada la afiliación del demandado a Sinempromi y su pertenencia a la Junta Directiva, debido a que así consta en las documentales allegadas. También lo decidió así frente a la existencia de la relación de trabajo, teniendo en cuenta que obra prueba que así lo acredita.

Seguidamente, refirió que la empresa solicita el levantamiento del fuero sindical del demandado, aduciendo que incurrió en justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo, por los hechos narrados en la demanda y con base en la violación grave de los numerales 4 y 6 de la cláusula 10 del contrato de trabajo; literales d y g del artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo; numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 72; numerales 2, 9 y 14 del artículo 73; numerales 10, 12 y 41 del parágrafo del artículo 75; artículo 78, literal b y artículo 79 del mismo texto extralegal; además, que incurrió en las faltas y prohibiciones establecidas en los numerales 1, 4 y 5 del artículo 58 y numerales 2, 5 y 6 del literal a del artículo 62 del CST.

Tras referir que le corresponde al empleador demostrar la ocurrencia de las causales endilgadas y la gravedad de las mismas, la juzgadora acotó que en el folio 38 del expediente obra reporte para procedimiento disciplinario, donde quedó detallado que la investigación inició con base en

la noticia brindada por el señor Manuel Tarifa quien, en resumen, informó que el señor Vergel Becerra le pidió dinero prometiéndole agilizar su proceso de contratación en la compañía, el cual fue consignado a su cuenta de nómina. Sostuvo que el contenido del informe fue respaldado por los testigos Mario Manuel de Luque Daniels y Dayana Sequeda, quienes participaron en el procedimiento disciplinario, dentro del que se celebró diligencia de descargos y se le pusieron de presente las pruebas, oportunidad en la que se aceptaron los hechos endilgados y la utilización del nombre de otros funcionarios para beneficio personal.

Concluyó que esas pruebas son conducentes y pertinentes para demostrar que sí se incurrió en las faltas endilgadas por la empresa demandante en la carta de terminación del contrato, teniendo en cuenta los testigos participaron en la diligencia de descargos realizada al demandado, en la que aceptó de su propia voz que sí había recibido los dineros, en las condiciones acusadas, tal como consta en el acta del 7 de diciembre de 2021. Que también se observa que admitió que es quien habla en los audios presentados, que nombró a esas personas para que se agilizará la obtención de dinero para atender una calamidad económica que estaba atravesando; que solicitó el dinero al señor Manuel Tarifa y reconoció la culpabilidad y la falta grave que cometió.

Dijo que, desde el punto de vista de las reglas de la sana crítica, al hacer un cotejo de los mensajes de WhatsApp y audios con el acta de descargos, se tiene que el trabajador reconoció sin reproche que era su voz y que mencionó a los trabajadores de Drummond Ltd en esas grabaciones, involucrándolos arbitrariamente en los actos deshonestos que cometió. Añadió que de esa acta se desprende que la cuenta de nómina coincide con la destinataria de las consignaciones realizadas por Manuel Tarifa.

Citó los artículos 145 y 243 del CGP, así como los 26 y 31 del CPTSS, para concluir que no existe ilegalidad de las pruebas documentales allegadas oportunamente por la parte demandante al proceso, especialmente los audios, mensajes de WhatsApp y descargos, teniendo en cuenta que, durante la diligencia disciplinaria, el demandado, de manera franca, las convalidó aceptándolas; y no se avizora algún vicio del consentimiento que lo obligara a aceptar actos que no cometió, insistiendo que, por el contrario, reconoció que la voz impresa en aquellas grabaciones

es la suya y que recibió el dinero a cambio de promocionar una contratación. Todo lo anterior, con la participación de un miembro de la organización sindical, como garante de los derechos del aforado.

Insistió en que se cumplieron los postulados señalados en la norma procesal del trabajo sobre la incorporación de documentos al legajo y añadió que el demandado tuvo la oportunidad de debatirlas.

Continuó reseñando que, de acuerdo al texto de la convención colectiva aportada, no existe requisito especial para dar inicio al procedimiento sancionatorio y que la falta endilgada no resulta ajena a la empresa demandante, para considerar que está formulada, pues la conducta la involucra directamente y algunos trabajadores de la misma. En consecuencia, determinó que quedó plenamente acreditado que el trabajador si incurrió en los hechos aducidos como motivo de la terminación del contrato de trabajo.

Seguidamente, citó cada una de las normas invocadas en la carta de terminación del contrato y consideró que las conductas cometidas por el demandado constituyen una violación calificada como grave por parte del empleador, concluyendo que la causal invocada por la empleadora configura una justa causa, que hace procedente el levantamiento del fuero sindical que cobija al señor Vergel Becerra.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el vocero judicial del demandado presentó recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la decisión de primer grado. Para ello, esgrimió que la empresa demandante pretende invocar una justa causa para proceder a levantar el fuero sindical de la pasiva, con base en la acusación de un tercero ajeno a la empresa, sin ninguna prueba eficaz.

Expuso que el despacho no tuvo en cuenta el principio de favorabilidad, bajo el entendido que no existe una prueba eficaz que demuestre que el demandante pretendiera *vulnerar* lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. En ese sentido, acotó que lo ventilado se trata de una presunción, por lo que debió darse aplicación a los artículos 21 del CST y 53 de la CP.

Sostuvo que la juzgadora no escuchó la declaración de parte del demandado, desconociendo el principio de la libre formación del convencimiento y el derecho de defensa del señor Vergel Becerra. Añadió que en la diligencia de descargos se vulneró el debido proceso, por haberse sustentado en pruebas obtenidas ilegalmente, aportadas por un tercero, tal como lo refirieron los testigos escuchados durante el juicio.

Arguyó que la empresa actuó como juez y parte, atentando contra el derecho de asociación sindical; con material probatorio aportado por una persona que no tiene relación con la empresa, haciendo caso omiso al debido proceso y al principio de exclusión de la prueba obtenida ilegalmente.

Expuso que no debió tenerse en cuenta la confesión del trabajador demandado, teniendo en cuenta que en el proceso disciplinario de descargos se le dijo que ya la empresa contaba con pruebas eficaces para demostrar el constreñimiento, situación que lo forzó a aceptar los cargos.

Finalmente, deprecó a esta Colegiatura que se apliquen los principios al debido proceso y la *cláusula de exclusión*, y se tenga en cuenta que el demandado no fue escuchado durante el juicio. Todo ello para que se revoque la determinación de primer grado y se denieguen las pretensiones.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo planteado por el recurrente, se tiene que el problema jurídico puesto a consideración de esta Colegiatura se centra en establecer si fue acertada la decisión de la falladora de primera instancia,

en cuanto accedió a la pretensión de levantamiento de fuero sindical incoada por Drummond Ltd, o si, por el contrario, se debe revocar la decisión y negar ese pedimento, por no existir prueba *eficaz* para acreditar la comisión de la falta que se le endilga al trabajador.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al problema jurídico planteado es la de declarar el acierto de la decisión de primera instancia, debido a que el propio trabajador confesó la comisión de los hechos que configuran la falta que le fue endilgada y no se hizo esfuerzo probatorio por el interesado durante el juicio para demostrar que fue intimidado o coaccionado para el momento en que hizo esa manifestación.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Para resolver la controversia planteada por el recurrente, 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 esta 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 o 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 trámites propios del juicio especial previamente establecido, y ese juez concederá esa autorización siempre y cuando compruebe que ese hecho en verdad tiene la entidad 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, entre ellas la presente, regulada por el artículo 113 del CPTSS, cuya titularidad recae en el empleador, y tiene como finalidad 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.

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 CST, subrogado por el artículo 8 del decreto 204 de 1957. Entre ellas se encuentran la liquidación o clausura definitiva de una empresa o establecimiento *y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador*, durante más de 120 días; así como las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato; descartándose la posibilidad de invocar escenarios previstos en otras disposiciones.

En esta instancia, no existe discusión con relación al supuesto de hecho de la calidad de aforado del demandado, perteneciente a la junta directiva del Sindicato de Empleados Profesionales de la Minería – Sinempromi, ya que así fue acreditado en el trámite de la primera instancia y no fue objeto de reparo la alzada.

Como viene de historiarse, el juzgador de primer grado consideró que había lugar a levantar el fuero sindical que cobija al actor, con fundamento en que la empresa demandante acreditó que el trabajador demandado incurrió en las faltas calificadas como graves por los artículos 68, 72, 73 y 75 del Reglamento Interno de Trabajo, al recibir dinero producto de *engañar*

a un ciudadano indicándole que tenía los mecanismos y la influencia necesaria para que lo vincularan laboralmente con Drummond Ltd.

Esa determinación fue reprochada por el demandado esgrimiendo como argumentos centrales que *i)* las pruebas presentadas por la demandante fueron obtenidas ilegalmente y no son eficaces para probar el hecho alegado, debido a que provienen de un tercero ajeno a la empresa; *ii)* que no debió tenerse en cuenta la confesión del trabajador, debido a que en la diligencia de descargos fue forzado a aceptar la culpabilidad; *iii)* que la juzgadora vulneró el derecho de defensa y debido proceso del trabajador demandado, por no haber escuchado su declaración de parte; y *iv)* que al no existir sustento probatorio, debió aplicarse el principio de favorabilidad.

Vista la forma en que fue sustentado el recurso, se entiende que los reparos se dirigen exclusivamente a restarle validez a las pruebas de que se valió la sentenciadora de primer grado para tomar la determinación, y no la calificación que hizo respecto de la conducta, a la luz del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo; razón, por la cual la Sala limitará el estudio a los puntos específicamente planteados en la alzada.

Atendiendo esas premisas, para dar respuesta a los reproches formulados, se hace necesario memorar que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que, en los juicios del trabajo, los falladores pueden dar forma a su decisión «[...] 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»¹; sin estar sujeto a tarifa legal de prueba alguna, prueba solemne, densidad probatoria o cualquiera otra métrica probatoria distinta.

Ahora bien, el inciso final del artículo 29 de la Constitución Política dispone que es nula, de pleno derecho, toda prueba obtenida con violación del debido proceso. Así, la Corte Constitucional ha señalado que la prueba ilegal es aquella que es recaudada, practicada y valorada en contra de las normas propias de cada juicio; mientras que, la prueba inconstitucional es definida como aquella que se obtiene con desconocimiento de los preceptos constitucionales y mediante la vulneración de los derechos fundamentales.

¹ CSJ SL15058-2017

Revisado el expediente, la parte demandante, para acreditar la falta cometida, aportó con su escrito inicial los documentos que componen el proceso disciplinario llevado contra el demandado (fls. 38-51), acta de diligencia de descargos del señor Ciro Vergel Becerra (fls. 52-58), y copia de las consignaciones, capturas de pantalla de WhatsApp y audios enviados por esa plataforma, entre el señor Manuel Tarifa y el trabajador (carpeta expediente digital '*ContenidoCD*'); siendo estos últimos los que califica el apelante como *ilegales*, por haber sido obtenidos de un tercero.

Al respecto, lo primero que debe advertirse es que esta Sala no comparte el calificativo de ilegalidad que esgrime el apelante frente a las pruebas reseñadas, teniendo en cuenta que, revisado el diligenciamiento, las mismas fueron aportadas con apego a la norma adjetiva, en la oportunidad procesal correspondiente, como lo fue la presentación de la demanda; decretadas atendiendo criterios de pertinencia, conducencia y utilidad; y sometidas a contradicción en las etapas correspondientes del juicio.

Téngase en cuenta que, de conformidad con el artículo 243 del CGP, son documentos «*los escritos, impresos, planos, dibujos, cuadros, mensajes de datos, fotografías, cintas cinematográficas, discos, grabaciones magnetofónicas, videograbaciones, radiografías, talones, contraseñas, cupones, etiquetas, sellos y, en general, todo objeto mueble que tenga carácter representativo o declarativo*».

A su vez, el precepto 244 *ibidem* determina que un documento es «*auténtico cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se le atribuya (...)*» y agrega que aquellos de carácter «*(...) públicos y privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso*».

Dicha regulación no se aparta de lo establecido en el párrafo del artículo 54A del CPTSS, donde se indica que «*en todos los procesos, salvo cuando se pretenda hacer valer como título ejecutivo, los documentos o sus reproducciones simples presentados por las partes con fines probatorios se*

reputarán auténticos, sin necesidad de autenticación ni presentación personal (...)».

De acuerdo con lo anterior, si las grabaciones y capturas de pantalla aportadas constituyen documentos², que fueron aportados como prueba en la demanda, afirmando que versa sobre la comisión de las faltas acusadas por parte del trabajador, elemento de juicio que la *a quo* ordenó incorporar en la providencia que decretó pruebas, sin que el convocado la hubiese tachado, entonces su apreciación se torna admisible.

Ahora, el hecho de que la empresa haya adquirido esas pruebas de parte de un tercero no constituye, por si misma, una violación de las garantías fundamentales del demandado, lo anterior, teniendo en cuenta que fueron aportadas por una persona que se considera afectada, con ocasión de un supuesto negocio para favorecer su ingreso a la compañía. Del mismo modo, debe aclararse que tales medios no son subrepticios, bajo el entendido que no fueron obtenidos de manera oculta, velada o sin el conocimiento de la persona frente a quien se pretenden hacer valer, teniendo en cuenta que se trata de mensajes enviados por el propio trabajador, a través de la aplicación de mensajería WhatsApp al denunciante; no se invade la órbita de su intimidad, dado que no contiene información que se pueda calificar como privada, y el marco circunstancial en el que surgió fue precisamente con motivo de los acuerdos que estaban desarrollando.

Ahora bien, aún si se excluyeran dichos medios probatorios, lo cierto es que ello no sería suficiente para considerar la ausencia de prueba *eficaz* para acreditar los hechos planteados en la demanda, teniendo en cuenta que en la diligencia de descargos fue el propio trabajador quien admitió la conducta de la que fue acusado, inclusive reconociendo su gravedad. Así consta en el acta que obra entre folios 52 a 58, que en lo pertinente consigna:

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: *De acuerdo con el reporte y los audios, cuando en los audios se menciona a Jair Zapata y Dayana Zequeda, a quienes hace referencia?*

Ciro Vergel responde: De pronto yo nombré esos nombres para que se agilizará el dinero por la calamidad que estoy pasando.

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: *Cuando menciona que se agilizará el dinero a que hace referencia?*

Ciro Vergel responde: Porque yo tenía que pagar un dinero en la clínica por el estado que se encuentra mi madre.

² CSJ STC16733-2022

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: ¿A quién le solicitó el dinero y para qué?

Ciro Vergel Becerra responde: El me insiste como 4 días por el Facebook, el me escribía y me escribía hasta que él me manda una foto, me comenta sobre el empleo, yo todavía pensando en la falta cometo el error y de pronto lo que hago lo tomo como un préstamo para pasar un tiempo y devolvérselo para poder sustentar la situación y calamidad familiar.

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: ¿A qué tipo de error y falta hace referencia su respuesta anterior?

Ciro Vergel Becerra responde: Yo reconozco que me equivoqué y sé que me dejé sobrellevar por mi situación económica y por enfermedad de mi madre que me está consumiendo. Sé que fue una falta que cometí y sé que como cualquier hijo madre y cualquier padre lo haría por la situación que estoy pasando. Antemano le pido perdón a la compañía y reconozco mi error.

(...)

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: Usted conoce al señor Manuel Tarifa, en caso afirmativo ¿Por qué lo conoce?

Ciro Vergel Becerra responde: A Manuel Tarifa lo conocí una vez que vino a la empresa por un recorrido que hizo en el día de la familia. Hasta ahí, hola hola y el resto fue todo por Facebook y celular.

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: De acuerdo con el reporte y las pruebas presentadas, usted le solicitó dinero al señor Manuel Tarifa para ingresar a laborar con Drummond Ltd?

Ciro Vergel Becerra responde: Si.

(...)

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: Reconoce la gravedad de los hechos expuestos?

Ciro Vergel Becerra responde: Si.

(...)

Pregunta funcionario de RH a Ciro Vergel Becerra: ¿Tiene algo más que agregar?

Ciro Vergel Becerra responde: Antemano reconozco la culpabilidad y la falta grave que cometí y les pido perdón y le agradezco a la compañía que tenga su corazón humanitario hacia mi falta.

Ahora, el apelante intenta restar valor probatorio a esa declaración, arguyendo que en la diligencia de descargos fue forzado a aceptar la culpabilidad. Sin embargo, de la simple lectura de su contenido no se observa que la empresa hubiere cometido actos intimidatorios que forzaran al investigado a declarar en determinado sentido y no puede considerarse que el hecho de habersele puesto de presente las pruebas que, según la empresa, lo inculpaban constituyera coacción por parte de la misma para que aceptara su responsabilidad. Por el contrario, dicho acto garantizó el derecho a la defensa y contradicción del investigado, pues tuvo pleno conocimiento de los supuestos de hecho e instrumentos probatorios aducidos en su contra y, con ello, la posibilidad de controvertirlos de manera

informada; máxime teniendo en cuenta que allí estuvo acompañado de un representante de la organización sindical, quien intervino en su favor.

Recuérdese que, el artículo 167 CGP establece que corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de tal forma que, al invocarse un vicio del consentimiento para descartar el contenido de una prueba, es la parte interesada quien tiene en su cabeza la carga de probar que existen los fundamentos facticos de los que deriva dicho efecto³.

Bajo ese contexto, del material probatorio allegado al debate, no se logró acreditar que, al momento de la diligencia de descargos, el consentimiento del demandado adoleciera de vicio alguno, cuya presencia hubiera tenido la vocación suficiente para destruir su libertad y consciencia, y que necesariamente conlleve a descartar lo vertido en esa oportunidad; por el contrario, fluye de los mismos el consentimiento voluntario, espontaneo y ajeno a la coacción física o moral por él denunciada.

Por otra parte, no es posible acoger el criterio del apelante, según el cual se vulneró el derecho de defensa y debido proceso del trabajador demandado durante el juicio, por no haberse escuchado su declaración de parte, teniendo en cuenta que no fue solicitado como medio de prueba por parte del interesado y no existe norma que obligue al juzgador a decretarla de oficio, pues, de conformidad con el artículo 54 del CPTSS, esta constituye una facultad discrecional del operador judicial. Ello, en consonancia con el canon 60 del mismo compendio, cuyo tenor dispone que el juez para proferir su decisión analizará las pruebas allegadas en tiempo.

Por último, en respuesta al último reproche planteado por el apelante, debe recordarse que la Corte Suprema de Justicia, ha definido que el principio de favorabilidad opera cuando se está frente a la aplicación de dos normas vigentes que gobiernen la controversia o cuando respecto a un precepto aplicable al caso existan dos interpretaciones plausibles en cuyo caso el operador judicial debe acoger aquella que beneficie los intereses del trabajador o afiliada, pero ese criterio no aplica cuando de la valoración probatoria se trata⁴.

³ CSJ SL787-2021

⁴ CSJ SL21882-2017

PROCESO: ESPECIAL – LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00014-02
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: CIRO ALFONSO VERGEL BECERRA

Por todo lo expuesto, al no prosperar los reparos analizados, no existiendo otros tópicos que abordar, se confirmará la determinación de primer grado y se condenará en costas al recurrente vencido.

Al margen de lo expuesto, según se informa por la Secretaría de la Sala, el diligenciamiento que se estudia fue repartido en fecha 26 de enero de 2022, pero fue enviada a esta Corporación solo hasta el 1° de febrero de 2024, anunciándose por el empleado de la Oficina Judicial de esta municipalidad que el legajo había sido remitido al Tribunal Administrativo y fue en la fecha señalada que se percataron del yerro cometido.

Por tanto, se estima pertinente compulsar copias a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial, a fin de que se adelanten las acciones disciplinarias tendientes a determinar la presunta responsabilidad de los funcionarios adscritos Oficina Judicial de Valledupar que tuvieron que ver con esos trámites ante la omisión de remitir oportunamente a segunda instancia el expediente para el trámite correspondiente .

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala No. 5 Civil – Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Condenar en costas de esta instancia a Ciro Alfonso Vergel Becerra, en favor de Drummond Ltd. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, que serán liquidadas de manera concentrada por el Juzgado de primera instancia, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

TERCERO: COMPULSAR copias del presente trámite a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial para que, conforme a su competencia, y de considerarlo pertinente, proceda a adelantar las acciones disciplinarias tendientes a determinar la responsabilidad de los empleados de la Oficina

PROCESO: ESPECIAL - LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2020-00014-02
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: CIRO ALFONSO VERGEL BECERRA

Judicial de Valledupar, en relación con la omisión de remitir oportunamente el expediente a esta Colegiatura.

CUARTO: En firme esta decisión, regrese la actuación al juzgado de origen.

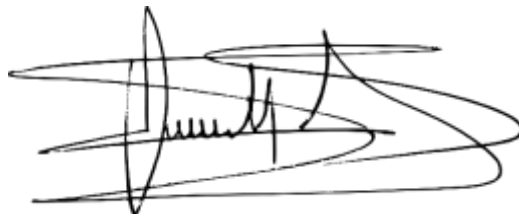
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado