REPÚBLICA DE COLOMBIA

Departamento de Arauca

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ARAUCA
SALA ÚNICA DE DECISIÓN

Aprobado en Acta de Sala No. 117

Magistrada Ponente: MATILDE LEMOS SAN MARTÍN

Arauca, abril veintiocho (28) de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO:	**LABORAL – ESPECIAL – PERMISO PARA DESPEDIR**
RADICADO:	**No 81-001-31-05-001-2019-00118-01**
DEMANDANTE:	**INDEPENDENCE DRILLING S.A.**
DEMANDADO:	**ABIMELEC LONDOÑO.**
ASUNTO:	**APELACIÓN SENTENCIA**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Resolver el recurso de apelación que interpusieran el apoderado del demandado ABIMELEC LONDOÑO PRADA y la UNIÓN SINDICAL DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO, SUBDIRECTIVA ARAUCA, contra la sentencia del 12 de noviembre de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Arauca.

LA DEMANDA

La demanda fue presentada personalmente por el apoderado judicial legalmente constituido el 12 de mayo de 2019[1], como se puede constatar en el expediente, y en ella expuso que el señor ABIMELEC LONDOÑO se encuentra vinculado a la Compañía INDEPENDENCE DRILLING S.A., mediante contrato laboral por obra o labor contratada, desde el 24 de enero de 2015, sin solución de continuidad.

[1] Fl. 222 del C-1 del Juzgado.

Señaló, que el accionado recibe atención médica desde el 30 de marzo de 2015 debido a un cuadro de discopatía lumbar con radiculopatía, y ha sido incapacitado en múltiples oportunidades (*del 7 de abril de 2018 al 18 de abril de 2019)*, y; que su horario de trabajo, como el de todos aquellos trabajadores vinculados con INDEPENDENCE DRILLING S.A. que tienen algún problema en su salud, es de lunes a viernes, es decir, no trabaja sábados, domingos ni días festivos.

Refirió, que el señor ABIMELEC LONDOÑO solicitó y tramitó el retiro de su auxilio de cesantías de los años 2016 y 2017 al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, sin la autorización de la Compañía y aduciendo que el contrato había finalizado el día 17 de febrero de 2017, lo que nunca sucedió. Fue así, que el 22 de junio de 2018 la Compañía conoció tal situación de virtud de comunicación del citado Fondo, y siendo su obligación investigar una conducta de este tipo, donde el trabajador presenta ante Porvenir un documento con membrete de la empresa y firmado por alguien que no trabaja en INDEPENDENCE DRILLING S.A., es decir, un documento falso, citó al demandado para que rindiera descargos el 3 de julio de 2018, dando cabal cumplimiento a lo reglamentado en la Convención Colectiva de Trabajo, con vigencia 2018- 2022 (*artículo 88*) firmada entre Occidental de Colombia LLC y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, Sub Directiva Arauca.

Dijo, que el trabajador ABIMELEC LONDOÑO no asistió a la diligencia de descargos por imposibilidad física, pues se encontraba incapacitado el día 3 de julio de 2018, y; que en virtud a que una de las incapacidades médicas terminaba el día 4 de noviembre de 2018, la Compañía por error involuntario lo citó nuevamente para el 5 de noviembre de 2018[2], día festivo en Colombia en el que seguía imposibilitado por razones de salud. Por ello, y en razón a que en las anteriores oportunidades el trabajador no pudo ser escuchado para que ejerciera su derecho de defensa, el 22 de abril de 2019 lo citó por tercera vez para recibirle descargos el día siguiente, sin embargo, en la fecha señalada la Sub Directiva Arauca de la USO bloqueó el acceso a las instalaciones de la Compañía, de acuerdo con el acta de constatación de cese de actividades que aporta con la demanda, impidiendo la realización de la diligencia y el acceso del personal administrativo de la Compañía demandante.

[2] Pese a estar aparentemente incapacitado y ser un día festivo, el Demandado se presentó en las oficinas de la Compañía para realizar la diligencia de descargos. Sin embargo, teniendo en cuenta lo manifestado en el Hecho 19, anterior, la diligencia de descargos no se llevó a cabo.

Expuso, que el 24 de abril de 2019 el demandado ABIMELEC LONDOÑO hizo parte de la comisión negociadora de la Sub Directiva Arauca de la USO, en reunión efectuada ese día en la ciudad de Bogotá con la demandante, por lo que tampoco pudo ser citado a diligencia de descargos, y el 25 del mismo mes y año (*un día antes de que se realizara la diligencia de descargos*) la USO lo nombró miembro de la Comisión de Reclamos de la Subdirectiva Arauca.

Relató, que el 25 de abril de 2019 el trabajador fue citado nuevamente para el 26 del mismo mes y año a diligencia de descargos, oportunidad en la que asistió junto a representantes de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, Subdirectiva Arauca y, presentó una versión libre y voluntaria de los hechos ocurridos y relacionados con el retiro parcial de su auxilio de cesantías en el año 2017, mediante certificación no expedida por la Compañía. En esa forma, la Empresa accionante le brindó el espacio necesario para que conociera y controvirtiera las pruebas relacionadas con los hechos y ejerciera su derecho de defensa, de conformidad con la Convención y la legislación laboral.

Explicó, que el 30 de abril de 2019, estando dentro del término señalado en la Convención Colectiva de Trabajo, notificó al demandado la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, pues se había probado que el señor ABIMELEC LONDOÑO utilizó una certificación no expedida por la empleadora, con información falsa, para realizar un retiro total de su auxilio de cesantías en Porvenir, y; mediante comunicación de fecha 30 de abril de 2019, se informó al trabajador que lo resuelto estaba supeditado a la autorización del Juzgado competente, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo. Es así, que el 3 de mayo del mismo año el demandado presentó escrito de impugnación contra la citada decisión, ratificada por la demandada el 13 de mayo siguiente.

Finalmente, refirió, que el 21 de agosto de 2018, ante la gravedad de los hechos narrados y debidamente probados en virtud de las pruebas recolectadas, presentó denuncia ante la Fiscalía General de la Nación para que investigara la conducta punible derivada del documento falso que presento el demandado para recibir un provecho.

Pretende la parte actora se declare: que el señor ABIMELEC LONDOÑO se encuentra revestido de la protección propia del fuero sindical, en calidad de miembro de la Comisión de Reclamos de la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO

SUBDIRECTIVA ARAUCA, y que las circunstancias descritas en la comunicación de fecha 30 de abril de 2019 constituyen justa causa para la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, se conceda a la compañía INDEPENDENCE DRILLING S.A. permiso para despedir justificadamente al trabajador.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

1. La UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, SUBDIRECTIVA ARAUCA, se opuso a las pretensiones de la demanda señalando, que Independence Drilling S.A. al finalizar unilateralmente el contrato de trabajo al señor ABIMELEC LONDOÑO vulneró su derecho de defensa y debido proceso ante el incumplimiento de lo dispuesto en el art. 88 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre Occidental de Colombia Llc y la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO, con vigencia 2018 -2022.

Lo anterior, al considerar que Independence Drilling S.A. desde el 2 de mayo de 2018 tenía pleno conocimiento de la falta endilgada al trabajador (*conforme se evidencia en el contenido del derecho de petición presentado ante Porvenir*), y solo un mes después aperturó el proceso disciplinario; realizó extemporáneamente la diligencia de descargos (*superó los 3 días que tenía, después de la notificación de la comisión de la falta*), pues la última incapacidad cobijó hasta el 18 de abril de 2019 y la misma se efectúo el 26 del mismo mes y año; notificó la decisión adoptada de terminación del contrato de trabajo 4 días después de escuchados los descargos (*30 de abril de 2019*), no obstante que al tenor de lo dispuesto en el art. 106 Convencional los días hábiles debían contabilizarse de lunes a domingo, motivos por los cuales considera que el procedimiento convencional está viciado de nulidad y no surte ningún efecto legal.

Señaló, que la demandada también vulneró el principio de legalidad porque el reglamento interno de trabajo[3] fue suscrito por quien no tenía facultades legales para ello (*Rosemarie Saab Faour*), tal y como se evidencia en el certificado de existencia y representación legal visible a folios 213 a 219 del cuaderno 1 del Juzgado, razón por la

[3] Visible a folios 29 a 57 c-1 del Juzgado.

cual adujo que las conductas tipificadas como faltas graves o violación al reglamento no tienen soporte legal.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó: *(i)* inexistencia de justa causa de despido por violación del debido proceso, toda vez que el parágrafo del literal b) del artículo 88 Convencional establece, que cualquier determinación disciplinaria o despido individual que el contratista o subcontratista tomé sin cumplir los procedimientos establecidos en ese artículo estará viciada de nulidad, y por lo tanto no surtirá efecto alguno; *(ii)* inexistencia de justa causa de despido por violación del artículo 88 de la Convención Colectiva de Trabajo, en razón a que la empleadora no cumplió rigurosamente con el procedimiento previsto convencionalmente para aplicar sanciones a los trabajadores de contratistas y subcontratistas de Occidental de Colombia LLC; *(iii)* improcedencia del permiso para despedir por violación del debido proceso disciplinario, ya que al no aplicarse de manera rigurosa los términos y plazos del proceso disciplinario contemplado en la Convención se vulneró el debido proceso, e; *(iv)* inexistencia del reglamento interno de trabajo que contenía la justas causas del despido alegadas por el demandante, debido que al aportar con la demanda un reglamento interno de trabajo que fue suscrito por quien no tenía facultades legales para hacerlo se vulneró el principio de legalidad.

2. A su turno, la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO NACIONAL, a través de curador *ad-litem*, contestó la demanda solicitando se decidan las pretensiones de acuerdo a lo que resulte debidamente probado dentro del expediente, y formuló las siguientes excepciones de fondo:

- Violación al debido proceso, ya que en los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo debe respetarse la cláusula constitucional del debido proceso, especialmente cuando se trata de un trámite que es posible adelantar sin acudir al juez laboral, pues en los casos de trabajadores aforados debe ofrecérseles garantías superiores en la valoración de la autoridad judicial del respectivo retiro; considerar que las justas causas para terminar unilateralmente el contrato laboral, previstas en los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, aplican para todos los trabajadores independientemente de si gozan o no de fuero sindical, y que el desconocimiento de normas y procedimientos genera la nulidad de todo lo actuado en el proceso disciplinario.

- La libertad sindical y la protección de derechos del sindicato, en razón a que Independence Drilling trasgredió las disposiciones constitucionales y de derecho internacional que las regulan, pues el Convenio 087 de 1948 contempla en forma expresa el derecho de libertad sindical como una garantía con que cuentan todos los trabajadores, quienes pueden vincularse a un sindicato bajo la única condición de cumplir los estatutos y respetar el régimen legal vigente, lo cual implica que dicho derecho no podrá ser limitado en todo o en parte por el empleador. Además, como el citado Convenio reglamenta el derecho sindical y de negociación colectiva, y define de manera más específica las condiciones mínimas que deben cumplirse para que se entienda amparado el derecho de libre asociación y de sindicación, al adelantarse el procedimiento disciplinario con violación de sus garantías fundamentales no puede considerarse que existió justa causa legal para terminar el contrato de trabajo.

3. El demandado ABIMELEC LONDOÑO no contestó la demanda al no comparecer ni él ni su abogado a la audiencia del art. 114 del CPT y de la SS.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite procesal respectivo, el 12 de noviembre de 2020[4] se profirió el fallo de primera instancia, donde la Juez Laboral del Circuito de Arauca resolvió autorizar el levantamiento de la protección de fuero sindical del que consideró gozaba el señor ABIMELEC LONDOÑO PRADA, al encontrarse configurada la justa causa para la terminación de su contrato de trabajo, y declaró no probadas las excepciones de mérito formuladas por el Sindicato.

Para llegar a tal conclusión, y luego de haber traído a colación el art. 39 de la Constitución Política (*constitución de sindicatos o asociaciones*); el Convenio 87 (*libertad sindical y protección del derecho de sindicación*); el art. 353 del CST (*derechos de asociación*); el art. 405 del CST (*fuero sindical*); el art. 406 CST (*trabajadores amparados por el fuero sindical*); el art. 407 del CST (*miembros de la Junta Directiva amparados*); el art. 410 del CST (*Justas causas del despido*); el art. 113 del CPT y de la SS (*demanda del empleador*); el art. 118A del CPT y de la SS (*prescripción*); el art. 468 del CST (*contenido*

[4] Fls. 888 y 889 c- 3 del Juzgado.

de la Convención Colectiva); el art. 469 del CST (*forma de la Convención Colectiva*), y; el art. 88 de la Convención (*procedimiento para aplicar sanciones*), concluyó que Independence Drilling S.A. agotó el procedimiento disciplinario debidamente y sin haber incurrido en vulneración alguna, atendidas las circunstancias ajenas al empleador y debidamente probadas.

Además, después de relacionar el alcance y contenido de los arts. 104 (*definición del Reglamento Interno*), 105 (*obligación de adoptar el Reglamento Interno*) y 107 del CST (*efecto jurídico del Reglamento Interno*), encontró probado: *(i)* la verificación de los hechos (*retiro del auxilio de cesantías sin haber finalizado el contrato de trabajo*); *(ii)* que con su actuar el demandado infringió el Reglamento Interno de Trabajo (*incumplió sus deberes y obligaciones*); *(iii)* que el accionado conocía la existencia de los hechos, y; *(iv)* que con el proceder del trabajador se configuró una causal de terminación del contrato de trabajo (*deshonestidad*).

EL RECURSO INTERPUESTO

El apoderado judicial del demandado ABIMELEC LONDOÑO y de la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO, SUBDIRECTIVA ARAUCA, inconforme con la sentencia de primera instancia interpuso recurso de apelación, a través del cual sostuvo y peticionó lo siguiente:

1. El reglamento interno del trabajo[5] debe analizarse de cara al certificado de existencia y representación legal,[6] toda vez que existe una irregularidad que constituye violación al principio de legalidad (*quien firmó el RIT no tenía facultades legales para ello por no estar inscrita como tal en la Cámara de Comercio*), es decir, el RIT tiene fecha de actualización del 10 de marzo de 2017 y la señora ZAHARFO ROSIMARI apareció inscrita en la directiva de la empresa a partir del 13 de mayo de 2019.

Considera, por lo tanto, que deberá declararse la inexistencia del mismo por haber sido suscrito por quien no tenía la representación de Independence Drilling al momento de su expedición; la diligencias de cargos y descargos realizada con fundamento en el inciso

[5] Fls. 29 a 57.
[6] Fls. 213 a 219.

4° del art. 53, literal d) y del art. 41 del Reglamento Interno del Trabajo están viciadas de nulidad, y; hubo falta de rigurosidad en la aplicación del debido proceso al procedimiento disciplinario, pues los poderes que tiene el empleador o sus representantes no son ilimitados.

Además, la juez de primera instancia no resolvió la excepción de mérito planteada en la contestación de la demanda y denominada *inexistencia del reglamento de trabajo que contenía las justas causas de despido alegadas por la empleadora*, y se pronunció frente a obligaciones derivadas del contrato de trabajo que no fueron discutidas en los descargos.

2*.* Indebida valoración del material probatorio adosado, tanto por el demandante como por el demandado, en relación con los términos perentorios que debían respetarse en las etapas surtidas al interior del proceso disciplinario, pues afirma que la prueba visible a folio 147 da cuenta que Independence Drilling S.A. conoció la falta desde el 2 de mayo de 2018, por lo que correspondía proceder a notificar al señor ABIMELEC LONDOÑO dentro de los 2 días siguientes, conforme lo establece el literal a) del art 88 de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, el incumplir los términos convencionales previstos constituye una violación al debido proceso y la sanción disciplinaria no produce efecto jurídico alguno.

Afirma, que las pruebas visibles a folios 504 y 847 dan cuenta que la demandante conoció la falta endilgada al trabajador desde el 2 de mayo de 2018, pues la primera contiene la notificación de terminación del contrato de trabajo de ARMANDO SANDOVAL ARGUELLO por los mismos hechos que se sancionó disciplinariamente a ABIMELEC LONDOÑO, quien se encontraba en el mismo listado del derecho de petición, y no obstante se le notificó los cargos el 8 de junio de 2018 y, en la segunda, el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. informó que desde tal fecha, y mediante derecho de petición, la demandante había solicitado el soporte del retiro de cesantías del empleado.

Es así que cuestiona las fechas y términos en que se desarrolló el proceso disciplinario, cuyos plazos perentorios considera fueron incumplidos por la accionante en razón a lo siguiente: la notificación de la apertura del proceso disciplinario al trabajador es extemporánea (*conoció del hecho el 2 de mayo de 2018 y entregó la comunicación el 26 de junio del mismo año*); el trabajador no tuvo incapacidad médica del 2 al 6 de mayo y del 22 de mayo al 5 de junio de 2018; la citación para rendir descargos también fue

extemporánea, según lo dispuesto en el art. 88 Convencional (*fue citado el 22 de abril de 2019 y la diligencia se realizó el 26 del mismo mes y año, es decir, superó los 3 días previstos para ello*), y; la decisión final fue adopta por fuera del término previsto en el mentado art. 88 (*formuló cargos el 26 de abril de 2019 y el 30 del mismo mes y año notificó el fallo, esto es, después de los 2 días fijados para ello*), pues los trabajadores de Independence Drilling laboraban de lunes a sábado,[7] conforme lo estableció el Reglamento Interno de Trabajo.

3. La prueba visible a folios 578 y 579 aportada por Independence Drilling S.A. es falsa, pues para la época en que se pretendió acreditar que al trabajador ABIMELEC LONDOÑO se le había modificado el horario laboral disfrutaba de sus vacaciones (*del 2 al 19 de enero de 2018*), y la divulgación del nuevo horario de trabajo data del 12 del mismo mes y año.

Por lo anterior, peticiona se revoque la sentencia de primera instancia y se declaren improcedentes las pretensiones del demandante.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Corporación se limitará al estudio de las inconformidades planteadas por el impugnante en la sustentación del recurso, asumiendo también de ser necesario el análisis de aquellos aspectos irrenunciables mínimos del trabajador, conforme lo consignado por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003, que declaró la exequibilidad condicionada del art. 35 de la ley 712 de 2001 y adicionó el C. de P. Laboral, art. 66A, señalando que las decisiones de segunda instancia deben estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

2. DECISIÓN DEL RECURSO.

2.1. Los problemas jurídicos que plantea el caso.

[7] Fls. 307 a 327.

Corresponde verificar si el empleador estaba obligado a agotar el procedimiento previsto en el art. 88 de la Convención Colectiva de Trabajo para terminar el contrato de trabajo por justa causa, en caso afirmativo, si garantizó el debido proceso al trabajador.

También, se establecerá, si el trabajador puede solicitar la inexistencia del reglamento de trabajo a través de la apelación, pese a no haber objetado su contenido al momento de su publicación.

Finalmente, procede determinar si la alzada es el estadio procesal oportuno para manifestar la falsedad de un documento.

2.2. Lo que no es objeto de discusión.

Para efectos de la decisión a adoptar, necesario resulta precisar que no son objeto de cuestionamiento los siguientes supuestos fácticos: *(i)* que entre Independence Drilling S.A. y ABIMELET LONDOÑO PRADA existe una relación laboral desde el 24 de enero de 2015[8]; *(ii)* que Independence Drilling S.A. es contratista de Occidental de Colombia Llc.[9]; *(iii)* que se aportó la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO, Subdirectiva Arauca y Occidental de Colombia Llc, con vigencia 2018 -2022, junto a la constancia de depósito expedida por la dependencia respectiva del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social[10]; *(iv)* que ABIMELET LONDOÑO PRADA es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO, Subdirectiva Arauca y Occidental de Colombia Llc[11] y; *(v)* que el señor ABIMELEC LONDOÑO por ser miembro de la Comisión de Reclamos de la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO, Subdirectiva Arauca, se encuentra cobijado por la garantía de fuero sindical[12].

[8] Así se indica en el hecho 1 de la demanda y lo acepta el demandado en la contestación de la demanda.
[9] Conforme lo refiere el mismo demandante en el hecho 13 de la demanda.
[10] Fls. 58 a 118 c-1 y 402 a 433 c-2 del Juzgado.
[11] Conforme lo señala el mismo demandante en el hecho 13 de la demanda.
[12] En la demanda, en la contestación de la demanda y así lo declaró la Juez de primera instancia, sin que fuera objeto de inconformidad.

2.3. Fuero sindical.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que conforman el bloque de constitucionalidad y que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, con desarrollo legal en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo. El primero de ellos, reformado por el artículo 1º del Decreto Legislativo 204 de 1957, prevé que ningún trabajador amparado por esta garantía pueda ser despedido ni desmejorado en sus condiciones laborales ni trasladado sin que previamente se haya levantado el fuero sindical, mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, conforme los artículos 113 a 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad exclusiva de que este funcionario califique la existencia de justa causa para el despido, el desmejoramiento, o traslado alegado.

El segundo artículo, señala, que quienes gozan de esa protección especial son los fundadores del sindicato, los afiliados que ejercen labores de dirección en el mismo, como miembros de junta directiva, de subdirectivas, de comités seccionales y de la comisión de reclamos, en todos los casos para el número de miembros y por el tiempo que allí se establece.

Adicional a lo anterior, ha indicado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que el fuero, más que un beneficio individual para el trabajador, constituye una protección superior del derecho de asociación sindical. Así, lo expresó el alto Tribunal en la sentencia C-381-2000: *"Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que el fuero sindical, en la medida que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello, esta Corte ha señalado que este fuero constituye una garantía al derecho de libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado."*

De esta forma se advierte que el legislador ha previsto una garantía específica a los aforados sindicales, en el sentido que sus condiciones laborales únicamente pueden variar con autorización previa del Juez Laboral, quien debe verificar que concurren presupuestos legales que permitan tal circunstancia. Cuando se trata de autorización de despido, la obligación del funcionario judicial recae en verificar, primero, que se cumpla con los presupuestos legales para acudir ante la jurisdicción a solicitar el despido, y; segundo, que ha existido una justa causa que permita la terminación del contrato de trabajo.

2.4. **Del agotamiento del proceso disciplinario, como requisito previo para acudir al proceso especial de levantamiento de fuero sindical**.

El artículo 133 del CPT y de la SS establece que la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada; dicha norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-381 de 2000, "*siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 13 inciso 2º, 25 y 39 de la Constitución y del Convenio 98 de la O.I.T., para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, el empleador* ***deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido****, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado,(…)"*[13]

Se trata de los presupuestos que deben existir para acudir ante el Juez Laboral a solicitar la autorización de despido de un trabajador amparado por fuero sindical, de ahí que la norma habilite al empleador para presentar la demanda una vez tenga conocimiento de los hechos que dan origen a ello. Implica lo anterior, que el único requisito que exige la norma para formular la solicitud de levantamiento de fuero sindical es, primero, la existencia del aludido fuero y, segundo, que se invoque dentro del término previsto en la norma, esto es, inmediatamente se enteró de las circunstancias que dieron origen al despido o a la variación de las condiciones laborales del trabajador, siempre que no se exceda el término propio de la prescripción.

[13] Negrillas y subrayas de la Sala.

Bajo dicho entendido, es claro que el agotamiento del proceso disciplinario no puede ser considerado como un presupuesto procesal para presentar la demanda de levantamiento de fuero sindical, por la potísima razón que ninguna norma prevé una disposición en tal sentido.

No obstante lo anterior, y ante el hecho de haberse indicado en la demanda y aceptado en su contestación, que según el art. 88 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Subdirectiva Arauca y la empresa Occidental de Colombia LLC, previo a acudir al Juez Laboral para solicitar la autorización de despido, las empresas contratistas y subcontratistas de Occidental de Colombia Llc están obligadas a agotar el proceso disciplinario sancionatorio allí previsto, procederá la Sala a verificar si le asiste o no razón al recurrente al manifestar que el incumplimiento del procedimiento en los términos por él señalados constituye violación al debido proceso y, por lo tanto, la sanción disciplinaria no produce efecto jurídico alguno.

Así las cosas, encuentra esta Colegiatura que el art. 88 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Subdirectiva Arauca y la empresa Occidental de Colombia LLC, estableció el procedimiento para aplicar sanciones así:

***"ARTÍCULO N° 88**.*
***PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES**:*

Para garantizar el respeto al debido proceso, en la defensa del trabajador antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido individual, la Contratista o subcontratista deberá seguir el siguiente proceso disciplinario:

*a) Notificación: El Contratista o Subcontratista en un término de **dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la presunta falta**, **notificará al trabajador**, durante su turno de trabajo, por escrito y personalmente, y al sindicato, la fecha, hora y lugar en que se rendirán los descargos además por la causa por la cual se le cita.*

*El Contratista o Subcontratista hará la citación para que el trabajador **rinda descargos al tercer día después de haber sido notificado**, teniendo en cuenta que tal diligencia tendrá que hacerse dentro del turno de trabajo y ante su jefe inmediato o un superior jerárquico del área.*

En caso de presunta falta disciplinaria cometida por un trabajador de contratista o subcontratista que se encuentre laborando en turno nocturno, la diligencia de descargo se realizara dentro del siguiente turno ordinario diurno del trabajador.

*b) **Diligencia de descargos**: el trabajador citado podrá hacerse acompañar de dos (2) representantes del Sindicato, si lo desea y podrá consignar en el acta de descargos las implicaciones en relación con el cargo que se le imputa. La empresa contratista o subcontratista entregará copia de esta diligencia al trabajador y al sindicato.*

La empresa contratista o subcontratista analizará y valorará las pruebas y argumentos aportados por el trabajador en la diligencia de descargos.

*c) **Sanción disciplinaria o despido individual**, cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, el Contratista o Subcontratista, dentro de los **dos (2) días hábiles siguientes, notificará la decisión disciplinaria o despido individual** del trabajador durante su turno de trabajo, por escrito, personalmente, y al sindicato, sino se hace en este término, no podrá aplicarse posteriormente ningún tipo de sanción o efectuar despido individual **por esta causa**.*

d) Termino de ejecución: si el trabajador resultare sancionado disciplinariamente, la sanción impuesta se debe aplicar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

PARÁGRAFO 1:

***Cualquier determinación disciplinaria o despido individual que el Contratista o Subcontratista tome sin cumplir los procedimientos establecidos en este artículo, estará viciada de nulidad y por lo tanto no surtirá efecto alguno**.*

Lo anterior en caso de que cada empresa Contratista o Subcontratista no tenga su propio pacto o convención colectiva.". (*Subrayas y negrillas de la sala).*

Procede considerar, entonces, que al plenario se aportaron las siguientes actuaciones adelantadas al interior del procedimiento disciplinario adelantando por Independence Drilling SA contra el señor ABIMELEC LONDOÑO PRADA: *(i)* el 25 de junio de 2018[14], Independence Drilling citó a descargos al señor LONDOÑO PRADA para el día 3 de julio del mismo año; *(ii)* el demandado no compareció a la diligencia de descargos porque tenía incapacidad médica que se postergó hasta el 18 de abril de 2019,[15] siendo el día siguiente hábil el viernes santos en nuestro país; *(iii)* el 22 de abril de 2019[16], Independence Drilling citó nuevamente a descargos al señor LONDOÑO PRADA para el día 23 del mismo mes y año[17]; *(iv)* el 23 de abril de 2018, se presentó un cese total de actividades ocasionadas por los trabajadores de Independence Drilling, extrabajadores e incapacitados pertenecientes a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, conforme lo consignó la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social[18].

[14] Fls. 119 c-1 del Juzgado.
[15] Fls. 134 a 146 c- 1 del Juzgado (el demandante tuvo incapacidades continuas del 6 de junio de 2018 al 18 de abril de 2019).
[16] Fls. 119 c-1 del Juzgado.
[17] Fl. 122 c-1 del Juzgado.
[18] Fls. 155 y 156 c-1 del Juzgado.

Obra también en el expediente: *(v)* el día 24 de abril de 2019, el señor LONDOÑO PRADA hizo parte de la comisión negociadora de la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Seccional Arauca, en la ciudad de Bogotá; *(vi)* el 25 de abril de 2019, se citó nuevamente al trabajador para el día 26 del mismo mes y año[19]; *(v)* el 26 de abril de 2019 se realizó la diligencia de descargos[20]; *(vi)* el 27 y 28 de abril eran días sábados y domingo, y; *(vii)* el 30 de abril de 2019 la accionante comunicó a LONDOÑO PRADA "*…después del proceso disciplinario adelantado y tras un cuidadoso proceso de investigación, considera que se ha configurado las* ***JUSTAS CAUSAS****, para dar por terminado UNILATERALMENTE su contrato de trabajo contenidas en los numerales 1°, 5° y 6° literal a) del art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965",* previa autorización y levantamiento de fuero sindical por ser miembro de la comisión de reclamos de la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Subdirectiva Arauca.

Ahora, siendo que la censura afirma que Independence Drilling incumplió los perentorios términos previstos en el art. 88 Convencional, toda vez que la prueba visible a folio 147 da cuenta que conoció de la falta endilgada a ABIMELEC LONDOÑO PRADA desde el 2 de mayo de 2018, ha de verificarse su contenido:

> *"Bogotá D.C.,* ***02 de mayo de 2018****… Asunto: Solicitud copia de certificación retiro de cesantías trabajadores de INDEPENDENCE DRILLING SA – listado adjunto… interpongo el presente Derecho de Petición, solicitando respetuosamente en nuestra calidad de empleador* ***CERTIFICADOS QUE RADICARON LOS TRABAJADORES DE LA REFERENCIA****, para el retiro de cesantías totales.*
>
> *HECHOS*
>
> ***1****. Actualmente la gran mayoría de los trabajadores de INDEPENDENCE DRILLING SA., están afiliados a la administradora de pensiones y de cesantías PORVENIR donde este tiene operaciones en el Departamento d Arauca, y varios Departamentos del país.*
>
> ***2.*** *Que en investigaciones recientes hemos evidenciado que varios de los trabajadores de la seccional Arauca se han valido de documentos no expedidos por su empleador para el retiro de sus cesantías totales por la causal de terminación del contrato.*
>
> ***3****. Dentro del proceso investigativo adelantado por INDEPENDENCE DRILLING, sabemos de algunas irregularidades efectuadas por algunos trabajadores, cuando solicitan retiro parcial o total de cesantías valiéndose de certificaciones no expedidas por su empleador para el retiro de las mismas.*
>
> ***4****. Que porvenir dentro de este proceso investigativo se ha mostrado presto y colaborativo al brindar la información completa de los trabajadores y recientemente*

[19] Fl. 124 c-1 del Juzgado.
[20] Fls. 124 al130 c-1 del Juzgado.

a través del rad. Porvenir: 0105791005109700 nos brindó la información de los trabajadores que a la fecha han hecho retiro de cesantías parcial o totalmente en los eventos autorizados por la Ley 1429 de 2010…"

Por su parte, la Administradora de Pensiones y Cesantías PORVENIR, el 22 de junio de 2018[21], aportó la certificación solicitada donde se incluyó la siguiente información: *"Señor (a) PORVENIR. Ciudad. Me permito informarles que el señor ABIMELEC LONDOÑO PRADA, identificado con cédula de ciudadanía N° 96.169.249 de Arauquita, laboró para nuestra empresa hasta el día 17 de Febrero de 2017. Dicha solicitud se expide en Arauca a solicitud de interesado el día 20 de Febrero de 2017. Por lo anterior les agradecemos se sirva realizar los trámites pertinentes al retiro de sus cesantías. Atentamente, INDEPENDENCE DRILLING S.A. NIT. 890110188-7. JOSÉ RAFAEL VILLAMIZAR ORTIZ ADMINISTRADOS (sic) DE PROYECTOS"*.

Además, refiere el impugnante que la prueba visible a folios 504 del cuaderno 2 y 847 del cuaderno 3 del Juzgado también da cuenta que el empleador Independence Drilling conoció del hecho a partir del 2 de mayo de 2018. Verificado el expediente se avizora que la primera foliatura da cuenta de la carta de terminación del contrato de trabajo al señor ARMANDO SANDOVAL ARGUELLO, persona ajena al presente proceso, y en la segunda Porvenir responde a la solicitud presentada por ABIMELEC LONDOÑO el 11 de septiembre de 2018, informando entre otros asuntos: *"Con referencia a la fecha en la cual realizó el envío de información de los retiros a la empresa Independence nos permitimos informar que fue el 21 de junio de 2018"* [22].

De conformidad con lo anterior la inconformidad fue trazada por el censor de la siguiente manera:

- La notificación de la apertura del proceso disciplinario al trabajador es extemporánea (*conoció del hecho el 2 de mayo de 2018 y entregó la comunicación el 26 de junio del mismo año*). Planteamiento que no corresponde a la realidad, pues si bien es cierto la empresa Independence Drilling formuló derecho de petición el 2 de mayo de 2018, manifestando algunos pormenores de lo que estaba sucediendo con algunos

[21] Según lo afirma en el hecho 10 de la demanda y se extrae del sello de recibido de Independence a la certificación que soportó el retiro de cesantías visible a folio 153 c-1 del Juzgado.
[22] FL. 306 C- 3 del Juzgado.

trabajadores, lo cierto es que ese solo hecho no la habilitaba para iniciar a contabilizar el término de la presunta falta endilgada, pues era necesario constatar el documento presentado ante Porvenir, para luego verificar si correspondía o no a su autoría, es decir, garantizó el termino de 2 días previsto en el citado artículo, pues conoció el 21 de junio de 2018 de los hechos y notificó al señor LONDOÑO PRADA el 25 del mismo mes y año (*23 y 24 corresponde a días sábado y domingo*).

- El trabajador no tuvo incapacidad médica del 2 al 6 de mayo y del 22 de mayo al 5 de junio de 2018. Inconformidad que no tiene ninguna relevancia, pues son fechas anteriores al conocimiento de los hechos, esto es, al 21 de junio de 2018, conforme lo indicó la Administradora de Pensiones y Cesantías Porvenir[23].

- La citación para rendir descargos fue extemporánea (*fue citado el 22 de abril de 2019 y la diligencia se realizó el 26 del mismo mes y año, es decir, superó los 3 días previstos para ello*). Teniendo en cuenta que el trabajador estuvo con incapacidades médicas continúas del 6 de junio de 2018 al 18 de abril de 2019, la empleadora cumplió el término de los 3 días de que habla la norma convencional (*el 19 viernes santo, 20 y 21, sábado y domingo*), y el 22 de abril de 2019 lo citó a rendir descargos para el 23 siguiente (*fecha última donde se presentó un cese total de actividades ocasionadas por los trabajadores de Independence según lo consignó la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social*), razón por la cual fue citado nuevamente para el 26 del mismo mes y año.

- La decisión final fue adoptada por fuera del término previsto en el mentado art. 88 (*formuló cargos el 26 de abril de 2019 y el 30 del mismo mes y año notificó el fallo, esto es, después de los 2 días fijados para ello*). Inconformidad última en la que tampoco le asiste razón al impugnante, pues los días 27 y 28 de abril correspondieron a días sábados y domingos y lo procedente era surtir la notificación en el término de los 2 días hábiles siguientes al fallo. Además, de conformidad con los documentos visibles a folios 158 del cuaderno 1 y 578 a 581 del cuaderno 2 del Juzgado, a los trabajadores de Independence con horario especial (*por la condición de salud*) se les informó que su horario de trabajo era de lunes a viernes.

---

[23] FL. 306 C- 3 del Juzgado.

Emerge de lo explicado anteriormente, que Independence Drilling SA se ciñó estrictamente al procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Subdirectiva Arauca y la empresa Occidental de Colombia LLC, para tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, bajo el entendido que dicho trámite se debía aplicar indistintamente, no solo para imponer sanciones disciplinarias sino también para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, circunstancias contrarias a las aducidas por el recurrente al sostener vulneración de los derechos de rango constitucional al debido proceso.

2.6. **La formalización del reglamento interno de trabajo.**

Ha dicho la doctrina[24] que el Reglamento Interno de Trabajo representa uno de los elementos de mayor importancia para la recta ejecución de la relación laboral, porque en él se consignan las normas que rigen la vida laboral al interior de la empresa, las obligaciones y prohibiciones de las partes, el régimen disciplinario, la regulación de la jornada y el orden jerárquico existente.

Puede considerarse como una de las expresiones más fieles del elemento de subordinación por activa, y por eso su diseño corresponde adelantarlo al empleador, naturalmente dentro del marco de las limitaciones consignadas en la Ley y de las regulaciones convenidas en los acuerdos colectivos, sean convención o pacto. El artículo 109 del CST señala que son ineficaces las cláusulas del reglamento interno de trabajo (RIT) que generen desmejoras en los trabajadores en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones, pactos colectivos o en laudos arbitrales. En todo lo demás, lo que se consigne en el reglamento se convierte en parte del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo señala, en su artículo 104, que el reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse empleador y trabajadores en la prestación de los servicios. Su contenido está

[24] Fl. 22 - Derecho laboral individual, ediciones Legis Editores S.A. 2018, VALDÉS SÁNCHEZ Germán G.

preceptuado en el artículo 108, donde se relacionan los temas que obligatoriamente deben quedar incluidos, parte de los cuales se reseñaron líneas atrás.

La adopción del reglamento es obligatoria para todo empleador que tenga más de cinco trabajadores si su actividad empresarial es comercial, o más de 10 si es industrial, o más de 20 sí es ganadera, agrícola o forestal (art. 105). En la actualidad, esas diferenciaciones han perdido importancia y, por lo general, se entiende que está obligado a adoptar el reglamento todo empleador que tenga 10 o más trabajadores. El art. 119 establece que el empleador publicará en la cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, el contenido de dicho reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Respecto de la formalización del Reglamento Interno de Trabajo ha dicho la Doctrina:

> *"En la actualidad, el trámite de formalización del reglamento interno de trabajo, al igual que el de las modificaciones del mismo, teóricamente es más sencillo, pero puede llegarse a convertirse en dispendioso y en otro foco de conflictos entre empleadores y trabajadores. La ley 1429 de 2010 pretendió simplificar los trámites correspondientes que ahora suponen que el empleador elabora el reglamento (según la Corte Constitucional con la intervención de los trabajadores, sindicalizados o no) y lo publica en una cartelera de la empresa o en varias si hay multiplicidad de dependencias, a la vez que mediante circular (en físico o por medio electrónico) le informa a los trabajadores el contenido del reglamento (prácticamente se trata de remitirles un ejemplar) y la fecha en la que entrará en vigencia.* ***Los trabajadores sindicalizados o no, tienen 15 días para expresar los reparos o solicitar sus ajustes, si consideran que el texto elaborado vulnera algún derecho o contraviene algún precepto****. El empleador, si está de acuerdo con lo señalado por los trabajadores, procederá a implementar los cambios pedidos, pero si no está de acuerdo, las diferencias deben someterse a un inspector de trabajo, quien adelantará la investigación que corresponda y definirá si hay lugar a introducir las modificaciones señaladas por los trabajadores, en cuyo caso el trabajador queda obligado a hacer los cambios pertinentes, para lo cual cuenta con 15 días…* ***Obtenida la aprobación del reglamento por las vías indicadas, su texto resulta vinculante para las partes, entra a formar parte de los contratos***

> ***individuales de trabajo y se convierte en eje normativo de la vida de la empresa y de las relaciones entre empleador y sus trabajadores***.*"*[25]

> *"(…) A la luz de lo señalado en el artículo 17 de la Ley 1429, sancionada en el año 2010, modificatoria del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo,* ***se señala un término de quince (15) días hábiles para que los trabajadores presenten objeciones*** *al empleador cuando consideren que están quebrantando clausulas relacionadas con temas de* ***elaboración***, ***contenido***, *sanciones disciplinaria, suspensiones y multas (…)"*[26]

El impugnante pretende se declare la inexistencia del Reglamento Interno de Trabajo por existir una irregularidad que constituye violación al principio de legalidad (*quien firmó el RIT no tenía facultades legales para ello por no estar inscrita como tal en la Cámara de Comercio*), es decir, el RIT tiene fecha de actualización del 10 de marzo de 2017[27] y la señora ZAHARFO ROSIMARI apareció inscrita en la directiva de la empresa a partir del 13 de mayo de 2019, conforme al certificado de existencia y representación legal[28].

En razón a lo expuesto, encuentra la Sala, que no es el momento procesal oportuno fijado por el legislador para presentar inconformidades respecto del Reglamento Interno de Trabajo, pues conforme al art. 119 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores de Independence Drilling tenían 15 días para manifestar sus objeciones o inconformidades, contados desde el momento en que la empleadora cumplió con su obligación de publicar su contenido, mediante circular visible a folio 27 del cuaderno 1 del Juzgado, así:

> "***DE:*** *INDEPENDENCE DRILLING S.A.* ***PARA:*** *Trabajadores* ***INDEPENDENCE DRILLING S.A. ASUNTO:*** *Reglamento de Trabajo* ***INDEPENDENCE DRILLING S.A. FECHA:*** *30 de marzo de 2017.Por medio de la presente se les comunica la publicación del reglamento de trabajo de* ***INDEPENDENCE DRILLING S.A.*** *en la cartelera ubicada en las Oficinas de Arauca desde el 30 de marzo de 2017, el cual fue elaborado con el lleno de los requisitos establecidos en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, a fin de que los trabajadores interesados presenten objeciones que consideren necesarias dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación del mismo de conformidad con lo estipulado en el art. 17 de la Ley 1429 de 2010. El índice del reglamento es el siguiente (…) Una vez surtido el trámite de quince (15) días sin que se haya presentado objeción alguna por parte de los trabajadores de la Compañía, se procederá con su publicación definitiva de conformidad con el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010."*

---

[25] Fl. 258- Derecho laboral individual, ediciones Legis Editores S.A. 2018, VALDÉS SÁNCHEZ Germán.
[26] Fl. 351 – Compendio Teórico Práctico de derecho del trabajo, individual y colectivo, ediciones Legis Editores S.A. 2013, Colegios de Abogados del Trabajo, MANTILLA ROJAS Gloria y VARGAS SÁNCHEZ Diana Lucía.
[27] Fls. 29 a 57 del C- 1 del Juzgado.
[28] Fls. 213 a 219 del C- 1 del Juzgado.

Siendo entonces, que obtenida la aprobación del RIT ante la falta de objeciones de sus trabajadores o implementados los cambios solicitados, su texto resulta vinculante para las partes y entra a formar parte de los contratos individuales de trabajo, convirtiéndose en eje normativo de la vida de la empresa y de las relaciones entre empleador y sus trabajadores, no le asiste razón al recurrente máxime cuando pretende a través de la alzada se declare el mismo inexistente, planteamiento que resulta nuevo en cuanto no fue objeto de debate en primera instancia, y ajeno al objeto de decisión en el presente asunto.

2.5. Documentos falsos.

Finalmente afirma el impugnante que la prueba visible a folios 578 y 579, aportada por Independence Drilling S.A., es falsa, pues para la época en que se modifica el horario laboral ABIMELEC LONDOÑO PRADA disfrutaba de sus vacaciones (*del 2 al 19 de enero de 2018*), y la divulgación del nuevo horario de trabajo data del 12 del mismo mes y año.

En procura de resolver la inconformidad planteada por el impugnante necesario resulta realizar las siguientes precisiones: *(i)* en audiencia del 30 de enero de 2020[29], se ordenó a Independence Drilling S.A. remitir con destino al proceso de la referencia el reporte de días laborados por el trabajador ABIMELEC LONDOÑO, del 21 de marzo de 2011 al 20 de julio de 2015; *(ii)* el 18 de febrero del mismo año[30], Independence aportó registro de asistencia a la capacitación de divulgación del nuevo horario de trabajo (*lunes a viernes*), oficio que data del 12 de enero de 2018 (*mismo del fl. 159 C-1*), y certificación laboral, y; *(iii)* en audiencia del 27 de febrero de 2020[31]se incorporó la documental presentada.

Así las cosas, encuentra la Corporación que no le asiste razón al apelante por cuanto el art. 244 del CGP, aplicable a los asuntos laborales y de seguridad social en los términos del art. 145 del CPT y de la SS, establece que un documento privado se presume auténtico cuando el mismo está firmado o suscrito o se tiene certeza respecto de quien

[29] Fls. 436 a 438 c- 2 del Juzgado.
[30] Fls. 578 a 574 c- 2 del Juzgado.
[31] Fls. 645 a 646 c- 3 del Juzgado

lo elabora, de donde es deber de la parte frente a quien se opone restarle valor probatorio mediante la tacha de falsedad, prevista en los artículos 269 y 270 del CGP, circunstancia que no aconteció en este caso.

Es decir, al no tachar oportunamente el demandado ABIMELEC LONDOÑO PRADA y la Unión Sindical de la Industria del Petróleo USO- Subdirectiva Arauca de falsas las documentales referidas en la alzada, operó la denominada autenticidad por reconocimiento tácito, por lo que no resulta de recibo en este estadio procesal el argumento expuesto por la censura si se tiene en cuenta que, de conformidad con el art. 269 *ibidem*[32], el momento estipulado para ello es la contestación de la demanda respecto al oficio que data de enero 12 de 2018[33], y la audiencia del 27 de febrero de 2020[34] frente a las demás pruebas documentales referidas,[35] situación que no ocurrió.

2.6. Conclusión

En virtud a que el impugnante no presentó inconformidad frente a la existencia de la justa causa endilgada al trabajador ABIMELEC LONDOÑO PRADA y reconocida por la primera instancia, procede confirmar la sentencia proferida por la Juez Laboral del Circuito de Arauca.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Arauca, Sala Única de decisión, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Arauca el 12 de noviembre de 2020, en el proceso de la referencia de INDEPENDECE

---

[32] Norma que en lo pertinente señala: *"La parte a quien se atribuya un documento, afirmándose que está suscrito o manuscrito por ella, podrá tacharlo de falso en la contestación de la demanda, si se acompañó a esta, y en los demás casos, en el curso de la audiencia en que se ordene tenerlo como prueba."*
[33] Fl. 159 c-1 del Juzgado.
[34] Audiencia que incorporó las pruebas documentales que refiere el impugnante son falsas.
[35] Así lo explicó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia SL4813, Radicado N° 69220 de octubre 28 de 2020.M.P Dr. Gerardo Botero Zuluaga.

DRILLING SA contra ABIMILET LONDOÑO, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Contra la presente decisión no cabe recurso alguno[36].

Cumplida la notificación por edicto, conforme lo dispone el art. 41 del C.P.T. y la S.S., devuélvase las diligencias al Juzgado de origen, previa las anotaciones respectivas.

MATILDE LEMOS SANMARTÍN
Magistrada ponente

ELVA NELLY CAMACHO RAMÍREZ
Magistrada

MARTÍN FERNANDO JARABA ALVARADO
Magistrado

[36] Art. 117 del CPT y la S.S.