REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Fuero sindical – Permiso para despedir
Radicación:	190013105002-**2023-00098**-01
Juzgado de primera instancia:	Segundo Laboral del Circuito de Popayán
Demandante:	COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.
Demandado:	WILLIAM JAVIER ELVIRA RIASCOS
Asunto:	**Confirma auto - Revoca sentencia -** Levanta fuero y concede permiso para despedir.
Sentencia escrita No.	**53**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve: **i)** el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte DEMANDANTE frente al auto que negó el decreto de prueba consistente en oficiar a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos y a la Superintendencia de Notariado y Registro; y, **ii)** el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte DEMANDANTE, respecto de la sentencia emitida el 11 de julio de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda y su reforma.

Procura la parte demandante se declare: **i)** que el demandado es trabajador de la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A., en virtud del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes y que en la actualidad el trabajador desempeña el cargo de Consultor Personalizado de Servicio a Clientes; **ii)** que el demandado goza de garantía de fuero sindical en su calidad de Secretario de Prensa y Comunicación de la junta directiva de la subdirectiva de Popayán de la organización UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS

TIC “UTRACLARO Y TIC”; **iii)** que el demandado incurrió en justa causa para la terminación de su contrato de trabajo, de conformidad con los numerales 1° y 5° del artículo 58, los numerales 1°, 2°, 5, y 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, los literales d) e i) del artículo 38, los numerales 1°, 5° y 9° del artículo 42, así como el literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Conducta de la Empresa. **iv)** que sea levantado el fuero sindical del demandado y se conceda permiso para despedirlo con justa causa; y **v)** que se condene en costas y agencias en derecho a la parte demandada (Págs. 1 a 24 – Archivo “*003Demanda.pdf*” del Cuaderno principal del expediente digital).

2. Contestación de la demanda.

En desarrollo de la audiencia de que trata el artículo 114 del C.PT y de la S.S. modificado por el artículo 45 de Ley 712 de 2001, la parte DEMANDADA y la ORGANIZACIÓN SINDICAL vinculada, por intermedio de apoderado judicial común contestaron verbalmente la demanda oponiéndose a las pretensiones (Minuto 6:19 a 37:19 - Archivo “*38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir*” del cuaderno de 1ª instancia.)

Posteriormente, la entidad demandante presentó reforma de la demanda, en el sentido de aportar tres pruebas documentales, la primera correspondiente a la solicitud de retiro de cesantías que realizó el demandante en 2021, certificado de libertad y tradición de 2021 y cotización (Minuto 56:30 a 12:50 - Archivo “*38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir*” del cuaderno de 1ª instancia). La cual fue aceptada por el Juez de Primera instancia y frente a la que se pronunciaron la parte demandada y vinculada.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (Arts. 279 y 280 C.G.P.).

3. Decisiones objeto de alzada.

3.1 Auto.

En desarrollo de la audiencia de que trata el artículo 114 del C.PT y de la S.S., el A quo negó el decreto de la prueba solicitada por la parte demandante, consistente en que se requiera a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Popayán y a la Superintendencia, para arribar a tal conclusión señaló que los documentos que obran en el expediente son suficientes para resolver de fondo el asunto (Minuto

1:05:54 a 1:06:54- Archivo "*38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir*" del cuaderno de 1ª instancia)

Frete a esta determinación, el apoderado de la parte demandante impetró recurso de reposición y en subsidio apelación[1]. Al no haberse repuesto la decisión, concedió el recurso de apelación en efecto DEVOLUTIVO. (Minuto 01:16:50 a 1:19:10 Archivo "38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir" - Cuaderno de 1ª instancia - Expediente Digital.)

3.2. Sentencia

La *A quo* mediante proveído del 11 de julio de 2023, decidió "Primero. Negar el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador aforado WILLIAM JAVIER ELVIRA RIASCOS y solicitado por la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR S.A-COMCEL S.A al no verificarse la existencia de la justa causa alegada por la parte demandante. Segundo. CONDENAR en Costas a la sociedad COMCEL S.A. (…)"

Para adoptar tal decisión, señaló que no es objeto de debate la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, suscrito el 1º de julio de 2009, tampoco lo es, que el trabajador goza de la garantía de fuero sindical en calidad de secretario de prensa y comunicación de la junta directiva de la subdirectiva de Popayán de la organización UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC "UTRACLARO Y TIC".

Concluye que, analizado el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el código de ética, en ninguno de los apartes de estos documentos se señala que la conducta que se alega por la parte demandante como justa causa del despido del trabajador aforado en la carta de terminación de 28 de abril de 2023, se constituya como una falta grave, pues si se observa la manifestación contenida en el literal d) del artículo 48 es genérica, y no es posible deducir de su simple lectura, que la conducta que se le endilga al demandando, fue calificada como grave por las partes en esta relación laboral, por lo que se debe estudiar la justa causa para despedir a la luz de lo normado por el artículo 58 del C. S. del T. y la S. S. o por cualquier otra causal referida en la carta de terminación.

Señala que en el artículo 9º de la Convención Colectiva de Trabajo se especifica la estructura del proceso disciplinario en casos de terminación de contrato por justa

[1] *Archivo Audio minuto 01:09:04 a 1:11:14: "38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir" - Cuaderno de 1ª instancia -Expediente Digital.*

causa, de manera que, esta es la norma aplicable al caso, advirtiendo que en el numeral 4º del referido artículo se aduce que el trabajador tiene el derecho a recurrir, garantía que en su concepto no le fue respetada, pues en la carta de terminación se omitió informarle que tenía tal derecho y solo se le informó que tenía la posibilidad de presentar solicitud de aclaración o revisión dentro de los 7 días siguientes, dejando claro que su interposición no suspende la aplicación de la decisión, lo que en su concepto, elimina la posibilidad que el beneficiario de esta garantía, pueda realmente ejercer su derecho de defensa y contradicción, coartando su derecho a recurrir y omitiendo una etapa procesal pactada convencionalmente.

Además de la omisión señalada, concluyó el A quo que, con el material probatorio testimonial y documental allegado al plenario, se logra establecer que el número PIN consignado en el certificado del libertad y tradición aportado dentro del trámite de retiro parcial de cesantías identificado con el No. 120189391 no coincide con el la fecha de expedición del 10 de febrero de 2023, sin embargo, el despacho no encuentra configurada una maniobra tendiente a engañar al empleador, toda vez que el trámite de las cesantías beneficiaba única y exclusivamente al trabajador y no puede atribuírsele al demandado una falencia que se presentó en el número PIN de un certificado expedido con la ayuda de un tercero, pues si bien denota una falta de precaución por parte del demandado, de ninguna manera puede calificarse como una conducta grave que justifique la terminación del contrato, máxime cuando no es situación que solo le ha acaecido al trabajador aforado sino a otros trabajadores de la empresa al adelantar el mismo trámite. En consecuencia, niega las pretensiones de la demanda. (Archivo audio Minuto 10:09 a 36:40 “40 Aud Lectura Fallo Comcel VS William J Elvira-20230711_153439-Grabación de la reunión” - Cuaderno de 1ª instancia -Expediente Digital.)

3. 3. Apelación

3.3.1 Apelación de Auto parte demandante.

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación frente al auto que despachó de manera desfavorable su solicitud probatoria, advirtiendo que la prueba solicitada consistente en requerir a la Oficina de Instrumentos Públicos y la Superintendencia de Notariado y Registro, es idónea pertinente, conducente y útil, pues al estarse discutiendo la veracidad de un documento, es importante que la entidad encargada y facultada para la expedición del mismo, informe si ese documento fue expedido por ella o no, que es algo importante para el asunto, pues lo que se está discutiendo dentro del proceso, es que la justa causa del despido es haber presentado un documento que no es veraz,

por lo que la entidad más idónea para certificarlo es la que expide el documento que se alega no es verídico. (Archivo Audio minuto 01:09:04 a 1:11:14: “38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir” - Cuaderno de 1ª instancia -Expediente Digital.)

3.3.2. Apelación de Sentencia parte demandante.

Manifiesta su inconformidad frente a la decisión tomada en primera instancia en torno a tres ejes principales:

i) El proceso disciplinario, advierte que en la Convención Colectiva no se estableció un procedimiento para terminar el contrato y si bien se consagra un procedimiento disciplinario y en el se señala la posibilidad de interponer un recurso dentro de los 7 días siguientes, este derecho no se coartó, pues al trabajador se le dio esa posibilidad, y él en forma libre y voluntaria no lo hizo, de manera que, no se puede hablar de una violación al derecho que tenía el trabajador de presentar un recurso si este no se ejerció. Adicionalmente, y en relación con el argumento de que el recurso suspendía la decisión del despido, advierte que en efecto la decisión está suspendida hasta que finalice el proceso de fuero sindical y así se indica en la misma carta de terminación.

ii) En relación con la justa causa, resalta que no es una cuestión menor que el PIN consignado en el certificado de libertad y tradición sea incorrecto, pues este PIN es el que permite verificar la veracidad del documento y si este no corresponde, el documento se encuentra alejado de la realidad, tan así que, verificando el PIN se logró establecer que se modificó un certificado de libertad y tradición expedido en febrero del 2021, para hacerlo pasar como un certificado de 10 de febrero 2023, y este último documento modificado fue el que presentó el trabajador ante la empresa como fundamento para el retiro de las cesantías parciales. De manera que, la conducta del demandado se enmarca dentro de lo reglado por el artículo 62 del C. S. del T. y la S. S., pues en ella concurren los presupuestos legales allí contenidos, esto es que, en efecto, el trabajador si incurrió en engaños para con su empleador, que lo hizo mediante la presentación de documentos falsos, es decir, no ajustados en la realidad, y para obtener un provecho como lo es el retiro parcial de las cesantías. Así mismo, advierte que el A quo omitió estudiar la conducta del demandado bajo el código de ética, en el que la conducta desplegada por el demandado está tipificada como una falta grave, también en el reglamento de trabajo. Entonces, si se configura la falta y si está tipificada como grave hay lugar a la terminación del contrato de trabajo.

iii) En relación con la intervención de un tercero en la expedición del certificado de libertad y tradición, advierte que no está comprobada la existencia, objeto social y actividades comerciales para las que estaba habilitado el establecimiento de comercio al que refiere haber acudido el trabajador y que en todo caso, no puede excusar su culpa en un tercero, porque él era el responsable de entregar los documentos que sustentaban su solicitud de retiro de cesantías y conocía que la entidad competente para expedir el certificado de libertad y tradición era la Oficina de Instrumentos Públicos y a su riesgo le encomendó la labor a un tercero, circunstancia que tampoco fue acreditada con suficiencia, pues no aportó material probatorio que dé cuenta que el demandante hubiera contratado ese servicio en el establecimiento comercial por él referido. (Archivo audio Minuto 36:44 a 56:00 “40 Aud Lectura Fallo Comcel VS William J Elvira-20230711_153439-Grabación de la reunión” - Cuaderno de 1ª instancia -Expediente Digital.)

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. El cual consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso, lo cual significa que la Sala no podrá tocar aspectos que no fueron materia de la alzada.

2. Problemas jurídicos.

En este punto deviene resaltar que en primera instancia se tuvo por probado **i)** la existencia de la relación laboral a término indefinido que une a las partes enfrentadas en litigio y **ii)** la calidad de aforado que ostenta el demandado por pertenecer a la Sub Directiva Popayán del Sindicato UTRACLARO&TIC, en el cargo de secretario de prensa y comunicación, determinaciones que no fueron objeto de apelación por ninguna de las partes. De manera que, le corresponde a esta Sala de Decisión Laboral, establecer si:

i) En aplicación del numeral 6° del artículo 65 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001. ¿Fue acertada la decisión que negó el decreto de la prueba documental solicitada por la parte demandante?

ii) ¿Existe justa causa para el despido del trabajador amparado por el fuero sindical?

3. Respuesta al primer interrogante.

La respuesta es **positiva**. Fue acertada la decisión que negó el decreto de la prueba de requerir a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Popayán y a la Superintendencia de Notariado y Registro, en tanto, con el material probatorio que obra en el plenario se cuenta con los elementos necesarios para proferir una decisión de fondo, con lo que la solicitud probatoria se torna inútil.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

Es necesario recordar que, en materia procesal, el C. P. del T. y la S.S, en su artículo 65, modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, establece de manera taxativa los autos susceptibles de recurso de apelación y en su numeral 4º refiere "*el que niegue el decreto o la práctica de una prueba*", de manera que es procedente abordar el estudio de fondo respecto de la apelación presentada por el apoderado judicial de la parte demandante.

3.1. Caso en concreto:

Desde el libelo incoatorio, la parte demandante solicitó entre otras el decreto de la prueba consistente en solicitud de documentos en poder de terceros señalando que:

> *"solicito al Despacho requerir a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Popayán (…) para que allegue los documentos que se relacionan a continuación, los cuales se encuentran en su poder y fueron objeto de derecho de petición:*
>
> *1. Que nos sea informado si el Certificado de Tradición - Matrícula Inmobiliaria No. 120 - 189391 con Pin de verificación No. 210223600039809162, fecha de impresión el 10 de febrero del 2023, a las 2:27:59, fue expedida por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Popayán y si toda la información que se relaciona en el certificado corresponde a la realidad.*
>
> *2. Que la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Popayán proceda a practicar una auditoría al Certificado presentado por el señor WILLIAM JAVIER ELVIRA RIASCOS, emitido por esta Entidad."*

Adicionalmente, se tiene que mediante derecho de petición[2] aportado con la demanda, la compañía demandante había elevado petición solicitando esta información el 10 de abril de 2023.

---

[2] *Págs. 188 a 191 Archivo PDF: "004 PoderPruebasAnexos" - cuaderno de 1ª instancia – Expediente digital.*

No obstante y pese a la diligencia de la parte demandante en la búsqueda de la obtención del medio que ahora pretende se decrete como prueba, lo cierto es que, tal y como lo determinó el A quo **no deviene útil**, pues con las documentales y testimoniales arrimadas al plenario, se cuenta con la información necesaria y suficiente para acreditar los hechos relevantes y tomar una decisión de fondo, resultando improductivo el decreto de otro medio de prueba que pretenda demostrar hechos que ya están acreditados con suficiencia en el plenario y que además dilatarían injustificadamente la decisión final. En consecuencia, el recurso de apelación elevado por el apoderado de la parte demandante, no está llamado a prosperar, debiéndose confirmar la decisión tomada en primera instancia.

4. Respuesta al segundo interrogante.

La respuesta es **Positiva**. Del estudio de las pruebas en su conjunto se encuentra probado que, el demandado incurrió en conductas que se enmarcan dentro de las justas causas alegadas para el despido del trabajador aforado, al tenor del literal a) numeral 1º del artículo 62 del C.S.T. y de la S.S. y en consecuencia se revocará la decisión tomada en primera instancia.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

4.1. De las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato:

De acuerdo con lo prescrito por el artículo 405 del C.S.T. y de la S.S. Los trabajadores amparados por fuero sindical gozan de una protección especial cuya vigencia significa una serie de obligaciones para el empleador quien debe abstenerse de despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a los empleados o trabajadores a otros establecimientos de la misma empresa o municipio sin que medie justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Bajo estos preceptos para la efectividad del permiso para despedir derivado del fuero sindical, deben probarse los siguientes presupuestos: a) Calidad de aforado del trabajador, y b) la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, pues sin la presencia de las exigencias antes descritas, la acción impetrada no tendría buen suceso.

En relación con el objeto del proceso judicial de levantamiento de fuero sindical y las justas causas para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, la Corte Constitucional ha señalado:

> *"el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) 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* ***2) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato***".[3]

Frente a la causal contenida en el literal a) numeral 1 del artículo 62 del C.S.T. en un asunto similar al de marras, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en sentencia de 25 de septiembre de 2020, señaló:

> *"Se extrae de la citada norma que son tres los supuestos de hecho que deben acreditarse para obtener como efecto jurídico la justeza de la causal contemplada en el numeral primero del citado artículo: i) que el trabajador hubiera engañado al empleador ii) que dicho engaño se produjera mediante la presentación de certificados falsos y iii) que la conducta se hubiere ejecutado a fin de obtener un provecho indebido.*
>
> *(…)*
>
> *En lo que tiene que ver con la falsedad que se le niega al documento ha de decirse que el vocablo "falso" contenido en el numeral primero del literal a) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no comporta la urgencia de acreditar la presencia de un tipo penal, ni menos aún exige su declaratoria por vía judicial, pues a más de que no se trata de una exigencia así descrita por el legislador, para los propósitos de la norma en comento, basta con atenerse a la acepción general, esto es, a la definición de fingido o simulado, incierto y contrario a la verdad, como lo delimita la Real Academia de la Lengua Española.*
>
> *Afirmar algo distinto, por ejemplo, que el vocablo "falso" contenido en la causal en comento exige la presencia de una decisión judicial respecto a la comisión del delito de falsedad en documento, no solo implicaría imponer requisitos que no están contenidos en la Ley, sino que, además, desdibujaría el propósito de la norma del trabajo, que persigue castigar la conducta laboral, que no la de orden penal.*
>
> *Acreditado como resultó y de hecho no se discutió sino que por el contrario, se aceptó, que los recibos de pago presentados como soporte para el retiro*

[3] *H. Corte Constitucional Sentencia T- 220 de 20 de marzo de 2012 M.P. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO*

parcial de las cesantías no fueron expedidos por la Universidad de Santiago de Cali, estos devienen simulados o fingidos, contrarios a la verdad, o lo que es lo mismo, falsos para los propósitos de la norma laboral y si en efecto el sentenciador se refirió a la falsedad señalando que "raya con el delito" como lo reprocha el recurrente, el error es vano, pues como ya se dijo, en su apreciación solo se tuvo en cuenta la simulación del documento para los efectos de la norma laboral que no de la comprobación de la existencia del delito, pues desde ninguna perspectiva el juzgador analizó la ocurrencia del tipo penal."

4.2. Caso en concreto:

Al no encontrarse en discusión la calidad de aforado del demandado, pasa la Sala a constatar la existencia de una justa causa para poner fin a la relación laboral que lo une con la entidad que funge como parte activa del contradictorio.

Así las cosas, es preciso indicar que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las causas por la cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, entre las cuales se encuentra la indicada en el literal a) numeral 1º y que consagra:

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

a) Por parte del empleador: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de ***certificados falsos*** *para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (…)*" negrillas de la Sala.

La entidad demandante indica que ésta es la causal en que incurrió el demandado y en la cual se sustenta para solicitar al juez laboral la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, así como también encuentra infringido el código de ética de la empresa y los literales i) y d) del artículo 38, los numerales 1°, 5° y 9° del artículo 42, así como el literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, que al tenor refieren:

"ARTÍCULO 38: Los Trabajadores (ras) tienen como deberes los siguientes: (…) ***d)*** *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en la disciplina general de la Empresa. (…)* ***i)*** *Ser verídico en todo caso."*

"ARTÍCULO 42: Son obligaciones especiales del Trabajador (a): ***1.*** *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de*

este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Empleador o sus Representantes según el orden jerárquico establecido (…) ***5.*** *Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios. así como cualquier acto inmoral, delictuoso o de mala fe a la Empresa. (…)* ***9.*** *Cumplir con el código de ética y código de conducta adoptados por la Empresa cuyos ejemplares deben conocer todos los Empleados."*

"ARTÍCULO 48: Constituyen fallas graves: (…) d) Cualquier violación grave por parte del Trabajador (a) de los deberes y obligaciones legales contractuales o reglamentarias."

Del material probatorio allegado al plenario se tiene que:

En el informe de "validación de documentos cesantías" de 9 de marzo de 2023[4], la auxiliar de gestión humana y encargada de la verificación de los documentos para el trámite de las cesantías, tras revisar la información y documentos aportados por el demandante dejó consignado que:

"*Al revisar la información y los documentos aportados por el colaborador William Javier Elvira Riascos CC 76320154 en la herramienta Success Factors para retiro de cesantías, se evidencia que el certificado de tradición presenta una inconsistencia entre la fecha de expedición y el Pin con el cual se genera el documento, estas 2 deben coincidir; por lo que se procede a realizar la validación del certificado a través de la página de Superintendencia de notariado y registro, encontrando que ese Pin corresponde a un documento generado el 23 de Febrero de 2021 y no del 10 de Febrero de 2023 como dice la fecha de impreso. Adjunto imagen del certificado de tradición y de la consulta en el portal de Supernotariado. (…) De acuerdo con las verificaciones realizadas se logró establecer que, el Consultor(a) Servicio Personalizado A Clientes ELVIRA RIASCOS WILLIAM JAVIER, presentó soportes alterados para el retiro de cesantías por Mejoras Locativas; por lo que la novedad fue reportada al BP y a la Profesional de Relaciones Laborales de la Regional R3."*

Hechos frente a los cuales el demandado se opuso en su diligencia de descargos[5], señalando que no hubo modificación de su parte al documento, aclarando que el

[4] *Pag 152 a 172 Archivo PDF: "004 PoderPruebasAnexos" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.*
[5] *Págs.176 a 181Archivo PDF: "04 PoderPruebasAnexos" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.*

certificado de libertad y tradición aportado con la solicitud de retiro de cesantías parciales no fue solicitado directamente en la oficina de instrumentos públicos y que:

> *"yo voy a un sitio que se llama Foto estudio la 9a & cuarta donde expiden los certificados de tradición para no hacer cola en la oficina de Registro de Instrumentos Públicos, pagué $25.000, y eso fue el día 10 de febrero a medio día, como era mi hora de almuerzo, no me pude esperar porque se demoraba más o menos 20 minutos, entonces deje el número de la matricula y los dejé pagando, Regrese por él, ese mismo día, después de las 6pm. No tengo recibo, porque no me lo dieron, nunca lo pedí y no es la primera vez que lo hago, siempre he pedido allí los certificados, incluso familiares míos lo han hecho y nunca ha pasado nada, por eso no tengo motivos para desconfiar."*

Así mismo, se tiene que en interrogatorio de parte practicado en la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S. modificado el artículo 45 de Ley 712 de 2001, al absolver el interrogatorio de parte[6], el demandante señaló que es ingeniero de sistemas de profesión y aceptó que el PIN que identifica el certificado de libertad y tradición por el aportado dentro del trámite de retiro de las cesantías parciales elevado el 23 de febrero de 2023, se corresponde al de una certificación expedida en el mes de febrero de 2021, señalando que: "*en los descargos es que me doy cuenta de que el PIN se puede verificar por medio de una página que tiene la misma entidad de, en este caso de la que expide los certificados. Pero con anterioridad, no, no, no sabía, pues que eso se tendría que dar (…) En este caso, cuando ya se verifica, pero lo que me dice la abogada de la empresa es que ese certificado no corresponde, ya cuando me llega la demanda de levantamiento de fuero y la que me puedan despedir es que ahí es donde se verifica que ese PIN corresponde al. (…) PIN que yo entregué en el momento de sacar el certificado, el día 10 de febrero, o sea, que en este caso es el mismo PIN del certificado anterior, el del año 2021.Que lo único que es que evidente que hay ahí es que es que la fecha, es diferente*." (Minuto 01:29:46 a 01:31:44 Archivo de video "*023AudienciaArt 114CPTSS-PrimeraParte*" del cuaderno de 1ª instancia del expediente Digital.)

Seguidamente señaló que: "*Después de que me doy cuenta, Claro, tenía una falla, entonces. Digamos que en este caso yo lo aporto, pero que, bajo la premisa de que no tenía conocimiento del PIN*" (Minuto 01:45:54 archivo de audio ibidem) y más

---

[6] Minuto 01:22:40 a 02:05:54 Archivo de audio "38 Audiencia Art 114 Fuero Permiso despedir" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

adelante señala que "*En conclusión, que el PIN no correspondía con la fecha de expedición del documento*" (Minuto 01:46:28 archivo de audio ibidem).

Así mismo, se tiene que, dentro de la etapa probatoria, se escuchó en declaración a BEATRIZ ELENA VELASCO y HERMES ARMANDO GARCIA, cuyos dichos se pueden resumir así:

La señora **BEATRIZ ELENA VELASCO**, en calidad de Auxiliar de Recursos Humanos de la Regional 3 desde el año 2012, señaló que tiene a su cargo el tema de contratación del personal, reporte de novedades que afecten la nómina y el trámite de cesantías parciales, aduciendo que para el trámite de retiro de cesantías parciales para mejoras de vivienda, se requiere aportar certificado de libertad y tradición a nombre del trabajador no mayor a 90 días de vigencia y la cotización de materiales con membrete y NIT del establecimiento o un contrato de mano de obra. Señalando que, al realizar la tarea de verificación de los documentos aportados por el demandado, la compañía revisa el PIN contenido en el certificado de libertad y tradición a través de la página de Supernotariado, además revisa que el trabajador aparezca como propietario, labores de revisión que adelanta la declarante. Advierte que el demandado presentó solicitud de retiro de cesantías parciales en el año 2021 y 2023 y en esta última solicitud se encontró: "*Una inconsistencia en la fecha generación de ese PIN (..) Cuando la persona genera el certificado en línea. Los primeros 6 dígitos de ese PIN coinciden con la fecha de expedición*". Aduciendo que ella realizó la validación del PIN, lo que se hizo en la página del Supernotariado (Minuto 02:18:34 archivo de audio ibidem). Posterior aclara que en el certificado aportado por el trabajador se consigna la fecha 10 de febrero de 2023, pero esta fecha no coincide con el PIN que se refiere en la misma certificación, el que se corresponde con el numero No. 210223, lo que quiere decir que el certificado fue expedido el 23 de febrero del 2021 (Minuto 02:38:27 a 02:39:15 archivo de audio ibidem) y que se corresponde con la certificación que el demandado ya había presentado en un trámite de retiro de cesantías del año 2021.

El señor **HERMES ARMANDO GARCIA**, señala ser amigo del demandado y respecto de los hechos materia de análisis señaló que, a mediados de febrero, entre el 5 y el 12, se encontró con el accionado y lo acompañó a un local comercial llamado novena y cuarta, en el que el demandado le dijo que iba a sacar un Certificado de Libertad y Tradición, para lo cual portaba un certificado de tradición de fecha anterior. Advierte que él lo esperó afuera y no ingresó al establecimiento, y que luego, al salir, el demandado le contó que no lo habían entregado el certificado y que tenía que volver después. Agregó que el local al que ingresó el demandante

es bastante conocido y que ahí realizan trámites, pero que él nunca ha realizado algún trámite en ese lugar. Finalmente refiere que no le consta que el accionado hubiera recibido el Certificado de Libertad y Tradición en ese establecimiento. (Inicia minuto 03:01:54 Archivo de video "*023AudienciaArt 114CPTSS-PrimeraParte*" y finaliza Minuto 04:10 del archivo de video "39 Audiencia práctica prueba testimonio" del cuaderno de 1ª instancia del expediente Digital.)

Analizada la prueba documental y testimonial que obra en el plenario, encuentra esta Sala de decisión que la actuación del demandado que conllevó a la entidad empleadora a tomar la decisión de terminar su contrato de trabajo, se enmarca dentro de los presupuestos del numeral 1º del artículo 62 del C.S.T y de la S.S.

Lo anterior, en razón a que la demandante cumplió con la carga de demostrar: **i)** que dentro del trámite de retiro de cesantías que adelantó el demandado frente a su emperador en 2023, el trabajador aportó un Certificado de Libertad y Tradición[7] identificado con el PIN No. 20210223600039809162 ,que se señala impreso el 10 de febrero de 2023 a las 02:27:59, documento que fue reconocido e identificado por el demandante en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, como el que presentó como soporte de la aludida solicitud; **ii)** que la referida certificación fue objeto de verificación por parte de la Auxiliar de Recursos Humanos de la entidad demandante en la plataforma virtual de la Superintendencia de Notariado y Registro y que como resultado de esta, se constató que el PIN No. 20210223600039809162 se corresponde con una certificación expedida el 23 de febrero de 2021 a las 02:28 PM y no a una que se haya expedido el 10 de febrero de 2023, como se consigna en la certificación aportada por el trabajador. De lo que se extrae, que el demandado "*presentó soportes alterados para el retiro de cesantías por Mejoras Locativas*" y así se consignó en el informe de validación de documentos que data del 9 de marzo de 2023[8], documento que no fue objeto de reproche por parte del trabajador demandado y ostenta pleno valor probatorio.

Adicionalmente, en el interrogatorio de parte absuelto por el propio demandado, aceptó que el documento que presentó tenía una "falla" y que el PIN correspondía a la certificación que el había presentado ante la empresa a efectos de adelantar el mismo trámite en 2021, sin embargo, aduce que él no modificó el documento y que lo obtuvo por intermedio de un tercero, que es el establecimiento de comercio tercera y cuarta, y que asumió de buena fe que el documento era verídico, sin

[7] *Págs. 171 a 172 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" - Cuaderno de 1era Instancia expediente digital.*
[8] *Págs. 152 a 153 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" - Cuaderno de 1era Instancia expediente digital.*

embargo, no allegó al plenario prueba documental que probara que así se haya hecho; y si bien, el testigo HERMES ARMANDO GARCIA señaló que a mediados de febrero de 2023, acompañó al demandante al aludido establecimiento para gestionar un Certificado de Libertad y Tradición, lo cierto es que él no ingresó al establecimiento de comercio y por ende, no puede dar fe que el demandado encomendó esa tarea, así como tampoco presenció, que en ese mismo establecimiento se le hubiera entregado el certificado. En todo caso, aclara la Sala que el demandante era el responsable de presentar la documentación que soportaba su solicitud de retiro parcial de cesantías, dando constancia de la veracidad de los documentos allegados, pues los mismos eran de carácter personal.

No obstante lo anterior, y si en gracia de discusión se tuviera por cierto que el documento se obtuvo a través de un tercero, era el demandante quien tenía la obligación de validar previo a su presentación, que el mismo fuera veraz, más aún, cuando la comprobación de el apego a la realidad del documento se podía hacer de forma virtual, actuación que no le significaba un esfuerzo que estuviera por fuera de sus posibilidades, máxime cuando el trabajador ostenta el título de ingeniero de sistemas.

De lo expuesto en antecedencia se desprende que los hechos alegados por la entidad demandante como justa causa para el despido y respecto de los que se adelantó proceso disciplinario en contra del demandado, sí tuvieron ocurrencia material y ninguna de las probanzas de la parte demandada llevan a una conclusión distinta. Así mismo, se tiene que las actuaciones desplegadas por el demandado se desarrollaron en el contexto de un trámite de retiro de cesantías parciales, que, de haberse reconocido con los documentos presentados en esa ocasión, le hubieran permitido obtener "**un provecho indebido**", pues su solicitud se fundaba en documentos que no cumplían con las características requeridas para el pago parcial de cesantías.

En este punto, devine advertir que, contrario a la línea de argumentación del trabajador convocado al litigo, en el sub examine no se trata de establecer la titularidad sobre el bien inmueble respecto del cual versó la solicitud de retiro parcial de cesantías, empero si, se trata de definir, si a través de la reclamación de esa acreencia laboral, a la que se acompañó un documento que no era veraz, engañó o no a su empleador para perseguir un provecho indebido, lo que se encontró acreditado con suficiencia en el plenario.

Finalmente, resalta la Sala que, contrario a lo señalado por el A quo, la sociedad demandante previamente, adelantó proceso disciplinario de conformidad con lo reglado en el artículo 9º de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO COMCEL S.A. – UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TIC "ULTRACLARO Y TIC", con respeto de todas las etapas así; **i)** se le dio la oportunidad de conocer la conducta objeto de investigación junto a las normas que se consideraban infringidas, así como el material probatorio en el que se sustentaban, lo que se consignó en el oficio que comunicó la apertura del proceso disciplinario[9], documento que fue recibido según el propio dicho del demandante el 15 de marzo de 2023 y así se consigna en el acta de descargos de 17 de marzo siguiente[10], **ii)** le garantizó el derecho a ser oído, presentar descargos y aportar pruebas, tal y como quedó consignado en la ya mencionada acta de descargos; y, finalmente **iii)** que los hechos por los cuales se adelantó el proceso disciplinario fueron los mismos que motivan la solicitud de levantamiento de la garantía foral, garantizándole la oportunidad de interponer recursos, dándole a conocer al trabajador que*: "en caso de no estar de acuerdo con la Decisión, Usted podrá solicitar de forma escrita revisión de la misma dentro del término de siete (07) días calendario siguientes a la notificación de la misma, a través del correo electrónico segunda instancia@claro.com.co y/o ante la oficina de Relaciones laborales de la Compañía*" con lo que se pone en evidencia que el demandado tuvo la oportunidad de acceder a la revisión de la decisión, sin embargo, decidió no hacerlo.

Cabe resaltar que, si bien, la demandada redactó una Carta de Terminación del Contrato[11] y en el aludido escrito se señala que los recursos que se interpongan no suspenden la decisión, lo cierto es que, en el mismo escrito se señala que la terminación unilateral del contrato de trabajo se hará efectiva una vez haya sentencia ejecutoriada que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical, con lo que se hace evidente que la decisión está suspendida hasta la definición judicial de tal proceso. De manera que dentro del trámite disciplinario que se adelantó para el despido del demandante, se respetó lo reglado por la Convención Colectiva de Trabajo garantizándose los derechos de defensa y contradicción.

Colofón de lo expuesto y al haberse acreditado que el demandante infringió lo normado por el literal a) numeral 1º del artículo 62 del C.S del T. y la S.S, encuentra esta Sala que existe una justa causa para la terminación unilateral de la relación laboral, más aún, cuando las actuaciones adelantadas por el demandado se

---

[9] Págs. 173 a 175 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" - Cuaderno de 1era Instancia expediente digital.
[10] Págs. 176 a 181 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" - Cuaderno de 1era Instancia expediente digital.
[11] Págs. 182 a 186 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" - Cuaderno de 1era Instancia expediente digital.

desarrollaron en incumplimiento de lo dispuesto en los deberes y obligaciones del trabajador, consagrados en los artículos 38 y 42 del Reglamento Interno de Trabajo[12], cuya trasgresión de conformidad con lo reglado por el literal d) del artículo 48 del aludido reglamento constituye una falta grave.

En consecuencia, esta Sala revocará la decisión objeto de apelación y en su lugar ordenará el levantamiento el fuero sindical y concederá permiso para despedir.

5. Costas.

Teniendo en cuenta el resultado de los recursos de apelación impetrados por la parte actora, en que debería condenarse en costas ante el fracaso de la apelación del auto recurrido y la condena en su favor por este concepto debido a la decisión de la apelación de la sentencia, no hay lugar a condena en costas en esta instancia.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el auto por medio del cual se denegó el decreto de prueba documental.

SEGUNDO: REVOCAR EN SU INTEGRIDAD la sentencia emitida el 11 de julio de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, por las consideraciones expuestas en la parte considerativa de esta decisión.

TERCERO: **LEVANTAR** el fuero sindical del señor WILLIAM JAVIER ELVIRA RIASCOS y **AUTORIZAR** a COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A. para proceder al despido del trabajador demandado, de conformidad con los argumentos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

CUARTO: SIN LUGAR A CONDENAR EN COSTAS en esta instancia por las razones indicadas en precedencia.

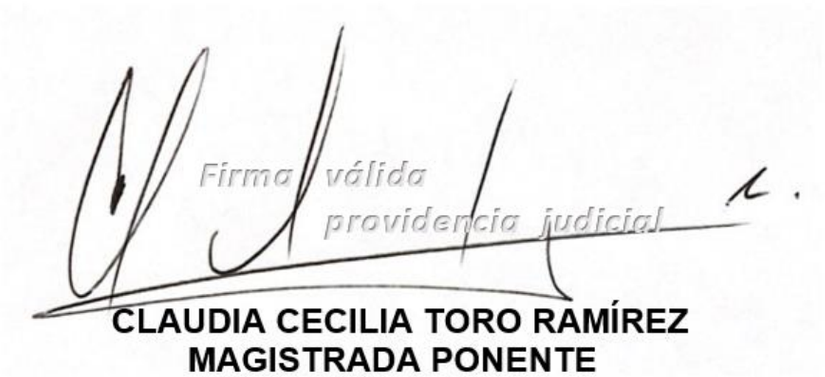
QUINTO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por

[12] *Págs. 21 a 88 Archivo PDF: "0004 PoderPruebasAnexos" ibidem.*

edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

En firme esta decisión devolver el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL
(SALVAMENTO DE VOTO)