



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, diecinueve de julio de dos mil veintidós**

**F22-062**

**REFERENCIA:** Procedimiento especial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir  
**ASUNTO:** CONSULTA  
**DEMANDANTE:** LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S.  
**DEMANDADO:** PAULO ANDRÉS RUÍZ  
**VINCULADO:** SINTRAVACOR  
**RADICADO:** 05129-31-05-001-2021-00222-02  
**DECISIÓN:** CONFIRMA

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Caldas - Antioquia el día 16 de junio de 2022 dentro del proceso especial de fuero sindical en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, declaró abierta la audiencia. A continuación la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **ACTA 21** de discusión virtual de proyectos, adoptó el presentado por el ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

**Pretende** la parte actora que tras declararse que el señor PAULO ÁNDRES RUIZ, estando actualmente amparado por la garantía de fuero sindical como presidente de la junta directiva de la Subdirectiva de Caldas de la organización sindical SINTRAVACOR (Sindicato de trabajadores de la industria nacional de vajillas Corona, afines y derivados de productos cerámicos y porcelanas), incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación

del contrato de trabajo con justa causa. En tal sentido solicita se conceda el levantamiento de dicho fuero y consecuentemente se autorice para despedirlo.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por 6 meses con el señor Paulo Andrés Ruiz, quien inició labores el 1 de agosto de 2006.
- ✓ Que el 26 de julio de 2007 fue modificada la modalidad contractual a término indefinido, con la expresa aceptación del trabajador, el que actualmente se desempeña la función de cargador de hornos.
- ✓ Que conforme comunicación del 14 de enero de 2021, proveniente del Secretario General del Sindicato, el demandado ostenta la calidad de presidente de dicha organización, por lo que actualmente goza de garantía de fuero sindical.
- ✓ Tras enlistar los deberes y obligaciones del trabajador, expuso que el 10 de mayo de 2021 recibió una alerta de parte de la gerente de gestión humana por hechos ocurridos en marzo de esa anualidad, según la cual trabajadores retiraron cesantías con documentos alejados de la realidad, alerta que le sirvió para contratar los servicios de la empresa AUDILIMITED CP S.A.S. con el fin de efectuar una revisión detallada de archivos internos y externos, enterándose el 17 de junio de sendas irregularidades en dicho tema al conocer los hallazgos del informe efectuado por esa firma.
- ✓ Que dentro de las evidencias documentales que soportaron los informes, se encuentra tres documentos fechados el 20 de febrero de 2020, además del 15 y 17 de febrero de 2021, los que supuestamente provenían de la empresa, aunque NO fueron emitidos por la compañía, presentados por el señor Paulo Andrés Ruiz ante el fondo de cesantías Protección. En los dos primeros supuestamente se autorizaba un retiro por motivo de mejora de vivienda, que nunca fue verificada por Locería Colombiana S.A.S., en el tercero se aludía a una terminación del contrato de trabajo, pese a que éste NO fue desvinculado.
- ✓ Que de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, tal conducta constituía una falta grave, así calificada, que da lugar a la terminación del contrato por justa causa, pues el trabajador presentó certificados que no correspondían a la realidad, tendientes a obtener un provecho indebido, configurándose un incumplimiento a sus obligaciones legales.
- ✓ Que el 21 de junio de 2021 dio apertura formal al proceso disciplinario, efectuándose la diligencia de descargos dos días después, en la que el trabajador manifestó NO querer estar acompañado por dos compañeros de la organización sindical, oportunidad en la que además aceptó los cargos y reconoció que

el trámite lo ejecutó con un tercero ajeno a la empresa que le cobró el 10% de lo retirado, siendo este el que expidió los certificados con información alejada de la realidad, contacto que compartió con otros compañeros.

- ✓ Que el 23 de junio de 2021 le comunicó al trabajador que a partir de ese día quedaba relevado de prestar sus servicios.
- ✓ Que el 24 de junio de 2021 finalizó el contrato de trabajo con justa causa, decisión sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical.
- ✓ Que tal determinación fue apelada por el trabajador el 28 de junio de tal anualidad, confirmada el 2 de julio.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Ningún pronunciamiento efectuó el trabajador, quien tampoco se presentó a las audiencias realizadas.

### **1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 16 de junio de 2022 el Juzgado Primero Civil del Circuito de Caldas – Antioquia, declaró que la causal invocada por la empresa LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S. para dar por terminado el vínculo laboral con el señor PAULO ANDRÉS RUIZ constituía una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, ordenando así el levantamiento del fuero sindical que gozaba el demandado, autorizando su despido, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de un SMLMV.

Dentro del término de ley ninguna de las partes interpuso recurso de apelación, debiéndose por tanto surtir el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandado, conforme lo normado en el art. 69 del CST, toda vez que la sentencia fue adversa a los intereses del trabajador, debiéndose entender que las excepciones propuestas se equiparan a la pretensión del extremo pasivo, revisión que en todo caso se debe surtir de acuerdo a los planteamientos sentados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias con número de providencia 7122-2019 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga), 2187-2017 (M.P. Fernando Castillo Cadena), 1656-2016 y 3604 de 2013, al considerar que ante una determinación enteramente desfavorable al trabajador, se debía surtir la consulta con independencia de que aquel ostentase la calidad de demandante o demandado.

## **2. ARGUMENTOS A CONSIDERAR**

### **2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR**

Tras analizar el contenido de la prueba documental, adujo que el trabajador retiró cesantías en febrero de las anualidades 2020 y 2021, con documentos que NO provenían del empleador, uno de ellos según el cual el contrato había finalizado, aunque no era cierto, los cuales fueron presentados al fondo, actuación aceptada en el trámite del proceso disciplinario adelantado con base en un informe de auditoría, en el que el trabajador admitió que obvió los trámites establecidos en la empresa y en la ley, buscando un tercero que le posibilitó la entrega de dichos documentos a cambio del pago de un 10%, información que replicó a sus compañeros, mostrándoles lo fácil que era retirar las cesantías a través de tal dinámica. Que a voces del representante legal, se había evidenciado un número significativo de casos con comportamientos similares, terminando los contratos de aquellos, con la salvedad que en este evento, al gozar de la garantía foral, debía acudirse previamente a un juez para levantar el fuero.

Así mismo señaló que NO evidencia una actitud selectiva que atentara contra el derecho de asociación, incluso las testigos declararon sobre el conocimiento que tenía el personal acerca del trámite legal que se debía seguir para retirar las cesantías, tanto así que el demandado lo había agotado en anualidades anteriores con apoyo del área de Gestión Humana.

Aunado a ello, precisó que la ausencia del trabajador a las diligencias, traía como consecuencia tener por ciertos los hechos susceptibles de confesión, los cuales enlistó, además de que éstos contaban con un soporte documental.

En tal sentido, consideró que se había acreditado la existencia de una justa causa de acuerdo a diversos artículos del Reglamento Interno del Trabajo (69 y 75, 67, 85) en los cuales se enlistaban faltas graves que daban lugar a la terminación del contrato, que se ajustan a lo previsto a lo normado en el art. 62 del CST, como lo era haber sufrido engaño del trabajador con la presentación de certificados falsos para obtener un derecho indebido, engaños que atentaban contra ese buen obrar que se esperaba del subalterno.

## **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO**

De los argumentos esbozados por el Juez de primer grado en la providencia, así como de lo planteado en la demanda, el problema jurídico se contrae a determinar si se configura o no una justa causa y consecuentemente si es dable autorizar el levantamiento de fuero sindical y conceder el permiso para despedir.

Para resolverlo la Sala se referirá al fuero sindical, las acciones que se derivan de la protección foral y luego analizará el caso concreto.

## 4. CONSIDERACIONES

### 4.1. EL FUERO SINDICAL

Sabido es que el fuero sindical es una garantía constitucional (Art. 39) desarrollada en el artículo 406 del CST.

Prescriben los artículos referidos:

“ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

...

**Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...**” (Negrillas y subrayas de la sala)

El artículo 405 del CST, prescribe:

“Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Y el artículo 406 del CST, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

...

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. **Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;**

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.” (Resaltos fuera de texto).

Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos:

“Ahora bien, en punto de las implicaciones de esta especial protección de la actividad sindical que supone el fuero de sus representantes, aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) **que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical** en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, - Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**<sup>1</sup> (Negrillas y subrayas de la Sala)

Se concluye de lo expuesto, que por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a este.

## 4.2. ACCIONES QUE DERIVAN DEL FUERO SINDICAL

En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores, relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Dicen las normas referidas:

### **ARTÍCULO 113, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001.**

“DEMANDA DEL EMPLEADOR. 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.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

### **ARTÍCULO 118, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001.**

“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa

---

<sup>1</sup>T-330/05., H. Sierra.

previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Sobre estas acciones, la Corte Constitucional ha dicho:

“El Estatuto Laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Al respecto la jurisprudencia constitucional ha considerado que i) “el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad”, y ii) que en la acción de reintegro “se trata (...) de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió”...

...

**Se puede concluir, entonces, que** el objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad. En cambio, en la acción de reintegro se trata de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.”<sup>2</sup> **(subrayas y negrillas fuera de texto)**

## 5. CASO CONCRETO

Sea lo primero precisar que en el asunto debatido no son motivo de discusión los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, los extremos temporales, el cargo desempeñado por el señor PAULO ANDRÉS RUIZ, ni su calidad de miembro de la Junta Directiva de SINTRAVACOR. Precisamente por tal circunstancia el empleador se vio en la obligación de instaurar esta acción, obteniendo en primera instancia un pronunciamiento favorable a sus intereses al ser autorizado para despedir al trabajador, donde el objeto de estudio se centró en la determinación de la existencia de una justa causa.

Y es que la norma citada en el acápite anterior contempla dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Cada una se resuelve mediante un procedimiento especial. La primera a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permite despedir al trabajador aforado. Como se dijo, el objeto de la solicitud judicial previa, su génesis, es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad.

Acudamos pues al contenido de la misiva fechada el 24 de junio de 2021, visible a folios 200 a 205 del archivo 03 del expediente digital, a través de la cual el representante legal de LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S. le informa al demandado que resolvió dar por terminado el contrato de trabajo. Comienza por reseñar las circunstancias

---

<sup>2</sup>T-675 de 2009

que le permitieron conocer los hechos, en síntesis, indica que un informe de auditoría efectuado por una firma externa, evidenció la presentación de sendos documentos ante en fondo de cesantías que realmente no provenían de la empresa y contenían información falsa, incluso en uno de ellos se indicó que el contrato había fenecido cuando el mismo continuaba vigente. Que tales hechos dieron apertura a una investigación disciplinaria en virtud de la cual se escuchó en descargos al trabajador, poniendo en su conocimiento las certificaciones irregulares, para materializar el derecho de defensa y contradicción. Cita apartes de lo dicho por el señor Paulo Ruiz en dicha diligencia, para concluir efectuó el retiro de las cesantías a través de procedimientos que contrariaban la ley, engañando no sólo a la empresa sino a la AFP, para obtener un provecho económico irregular, pese a que era conocedor del procedimiento para solicitar las cesantías, proceder que calificó como un incumplimiento a sus obligaciones y consecuencialmente una falta grave pues constituía un comportamiento que contravenía gravemente la normatividad que cita (Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética.

Varios aspectos fueron reprochados por el trabajador a través de la comunicación mediante la cual *apeló* la decisión adoptada por su empleador, entre ellas, que: finalmente se le entregó el dinero al que tenía derecho, el cual no estaba en poder de la empresa; que fue la persona que lo asesoró externamente quien no sólo abusó de su ingenuidad sino además entregó documentos que NO correspondían al trámite; que no le dieron tiempo para preparar su defensa en la diligencia de descargos cerceándose de esta manera el debido proceso; que no tuvo tiempo de analizar las preguntas menos aun cuando le mencionaron cosas que NO conocía como los soportes reales de la empresa que elaboró la auditoría; no relación de causalidad entre los hechos y la fecha de terminación del contrato; y por último, persecución sindical.

El 2 de julio de 2021 se pronunció el empleador, aclarando, entre otras cosas, que ejerció las acciones disciplinarias una vez tuvo conocimiento de los hechos, razón por la cual se apreciaba inmediatez, y que en todo caso, en atención a lo acontecido en la diligencia de descargos, cuyos apartes cita, NO encontraba fundamento para revocar la decisión. Adicionalmente indicó que:

“(…) por el contrario, el uso de documentos irregulares con información falsa, involucrando a su empleador, radicando información ante una entidad del sistema de seguridad social para obtener un provecho, al cual no tenía derecho, pues Usted mismo acepta que no cumplía requisitos legales para hacer la solicitud de pago parcial de cesantías conforme lo determina la ley y el procedimiento de la empresa está aprobado.

Este hecho se presentó más de una vez y adicionalmente Usted a pesar de saber que este procedimiento no era legal, referenció a otros trabajadores para que siguieran su consejo, así lo indicó en sus descargos...

En igual sentido, no resulta admisible para la Empresa que indique que no conocía los documentos que reposan en el Fondo de Cesantías como sustento de sus retiros de cesantía, cuando uno de los documentos cuenta con firma y huella de su parte, cuando usted decidió y aceptó usar estos documentos que consistían en certificaciones que de forma engañosa indican que provienen de la Empresa cuando esto no es cierto...



En este punto es importante recordar lo que de antaño a considerado la Sala de Casación Laboral según la cual en aquellos casos donde media un despido, le corresponde al empleador comprobar la justa causa, y en tal sentido cuando no se acredita la misma, intrínsecamente sería ilegal el despido, pero cuando no se observaban los procedimientos o requisitos que el legislador prevé, el despido será formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado.

Así pues, más allá del examen que debe efectuarse en cuando a la acreditación o no de la falta que se endilga al trabajador, éste parte de la ilegalidad del despido al cuestionar el procedimiento de descargos. Empero, contrario a lo dicho, este se agotó en estricto obediencia de los postulados constitucionales y legales que deben guiar el mismo, y aunque ello NO hubiese sucedido, NO tendría incidencia en la facultad que conserva el empleador para despedirlo por el incumplimiento de las obligaciones que le endilga, relacionadas con la documentación fraudulenta presentada para retirar las cesantías.

Recuérdese que el despido NO puede catalogarse como una falta disciplinaria, última que se asemeja con la multa o suspensión del trabajador y que presupone necesariamente la continuación del vínculo laboral. Son múltiples las providencias que ha emitido la Sala de Casación Laboral en torno a este tópico, exponiendo las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo, lo que NO ocurre en este caso.

Así pues, de existir alguna falencia en el trámite disciplinario, que por demás NO se aprecia, ello no tendría incidencia directa en el despido, por la llana razón de que no acarrea la ilegalidad del mismo al no tenerse que surtir para su consecución. Tampoco se avizora la imposibilidad del trabajador de preparar una adecuada defensa, dado que NO sólo fue requerido con antelación exponiéndole los motivos por los cuáles sería citado a descargos, sino que además se puso en su conocimiento los documentos obtenidos con el informe de auditoría interna con fecha de ejecución del 10 de mayo 2021 al 16 de junio de la misma anualidad, correspondientes a los hallazgos obtenidos en una muestra aleatoria de 444 casos analizados, de los cuales 26 trabajadores presentaban *novedad con retiros por conceptos asociados a vivienda que no cuentan con registro de soportes en el negocio o retiros por terminación del contrato de colaboradores, cuyo contrato se encuentra activo* (fl. 224 archivo Nro. 3)

En tal sentido, cuando NO es imperioso realizar un trámite previo al despido, y aun así se hace en aras de brindar un espacio al trabajador para escuchar y analizar sus explicaciones, ello no implica que las falencias en el mismo, si las hubo, tilden de ilegal el despido, ilegalidad que, se insiste, sólo se configura cuando existe alguna fuente que obligue a las partes a seguir cierto procedimiento para llevar a cabo el despido, situación que

no es lo que aquí se avizora, dado que ni del Reglamento Interno de Trabajo allegado o del contrato suscrito, se desprende que las partes hayan supeditado por ejemplo, la eficacia del despido, a un trámite especial.

Pero lo relevante de la diligencia de descargos ciertamente se encuentra en la aceptación de la falta que se le endilga al señor Paulo Andrés, calificada como grave por las partes en el Reglamento Interno de Trabajo, en cuyo capítulo XIX, contentivo de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, en su art. 85 numeral primero, preceptúa que:

(...) FALTAS GRAVES LEGALES. Se establecen faltas graves, calificadas como tales por el Código Sustantivo del Trabajo, las cuales darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir, sin derecho a indemnización por parte del empleador, las siguientes:

Justas causas legales 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. (...)

Destáquese en este punto que SÓLO cuando el empleador expresamente NO ha calificado la falta como grave, el juez se encuentra facultado para evaluar la conducta del trabajador y consecuencialmente, analizar su gravedad, de lo contrario le está vedada tal posibilidad, siendo ello lo que ocurre en este caso.

Aunado a lo anterior, en la misiva a través de la cual se comunicó el despido, se invocó la preceptiva antes citada, además de lo normado en el art. 62 del CST, cumpliéndose con la formalidad exigida en la ley, dado que no sólo se expusieron los hechos que cimentaron el despido, sino que además se ilustró acerca de las normas en que se encasillaban.

No pasa desapercibido para la Sala que en estricto sentido NO fue el empleador el receptor de los certificados falsos. No obstante ello, a través de estos el trabajador sí obtuvo un provecho indebido que involucraba a Locería Colombiana S.A.S. como supuesto emisor de los mismos, documentos allegados al plenario que daban cuenta de la autorización del retiro de cesantías total y parcial, en principio el 20 de febrero de 2020 por *terminación del contrato de trabajo*, posteriormente el 15 de febrero de 2021 para *mejora de vivienda* (fls. 175, 177 y 179 del archivo 03), situaciones que NO sólo se alejaban de la realidad, sino que además sirvieron de telón para que el trabajador, conforme lo aceptado en la diligencia de descargos, pudiera acceder a ese dinero con una finalidad de absolutamente disímil a lo previsto en la ley, como lo era pagar deudas bancarias y cubrir los honorarios de un abogado para defenderse del cobro de \$17.000.000 en *foto-multas*, explicación que no es satisfactoria ni exculpa su proceder.

En tal diligencia el trabajador señaló que utilizó los servicios de un tramitador que le cobró un porcentaje, que incluso lo refirió con otros compañeros, pero que desconocía la ilegalidad de los documentos, así como la prohibición legal, y que optó por sus servicios debido a que era más fácil y con la empresa no era posible dado que aún debía unas constancias respecto de retiros parciales efectuados con anterioridad.

Sin embargo, ese desconocimiento que predica el demandado NO lo exime de las consecuencias que derivó su obrar, muchos menos cuando sí era conocedor de la ley, pues en otras anualidades realizó el mismo trámite con apego a la norma y a través de su empleador. Adviértase en este punto que NO se le endilga la autoría de esos documentos, asunto que está en manos de la Fiscalía, ente que certificó que el proceso estaba en etapa de indagación (fl. 3 archivo 30) sino la utilización de los mismos, lo que en efecto sucedió, tanto así que algunos aparecen firmados por él.

Aunado a lo anterior, el art. 77 del Reglamento Interno de Trabajo, también contiene una serie de prohibiciones especiales para el trabajador, entre ellas los numerales 34 y 55, cuyo incumplimiento por primera vez es catalogado en el art. 85 como justa causa, numerales que prohíben adulterar registros para obtener beneficios de cualquier índole y destinar las cesantías para fines diferentes a los invocados para obtener autorización de su pago, contexto bajo el cual, en uno y otro caso, las partes habrían tipificado la gravedad de la falta, que hoy origina el despido, no sólo del aquí demandante, sino además de todos y cada uno de los trabajadores que tras ser escuchados en descargos, se comprobó la misma conducta, soportes que fueron allegados con los anexos de la demanda, de ahí que NO pueda siquiera pensarse que en el empleador hubiese incurrido en conductas tendientes a restringir el derecho a la libertad sindical del que gozaba el trabajador, ni se percibe que el ejercicio de tal potestad oculte un ánimo discriminatorio, por el contrario, sólo se refleja la teleología de la causal de despido, aplicada con un criterio de igualdad frente a todos los trabajadores respecto de los cuales se obtuvieron hallazgos en el informe de auditoría.

En cuanto a la validez de los documentos revisados por esa firma, se indicó que en los casos de remodelación de vivienda no se contaban con los soportes en la hoja de vida de los colaboradores, ni el área de Gestión Humana autorizó su retiro, que además el logo o membrete utilizado no correspondía a la papelería usada por la empresa en sus comunicaciones, y cuatro de las cinco personas que parecían como firmantes de las cartas no tenían relación alguna con Locería Colombiana (fl. 226).

Sin lugar a discusión, ello evidencia que los documentos utilizados por el trabajador para soportar el cobro de las cesantías ante el fondo, NO provenían del empleador.

En este orden de ideas, realmente ninguna controversia gira en torno a la ocurrencia de los hechos constitutivos de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Así pues se confirmará la decisión consultada, por encontrarla ajustada a derecho, avalando esta Magistratura los juiciosos raciocinios del a quo; tampoco se avizora que la disposición que faculta al empleador de fenecer el contrato tenga por finalidad

Sin costas en esta instancia.

## **6. DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

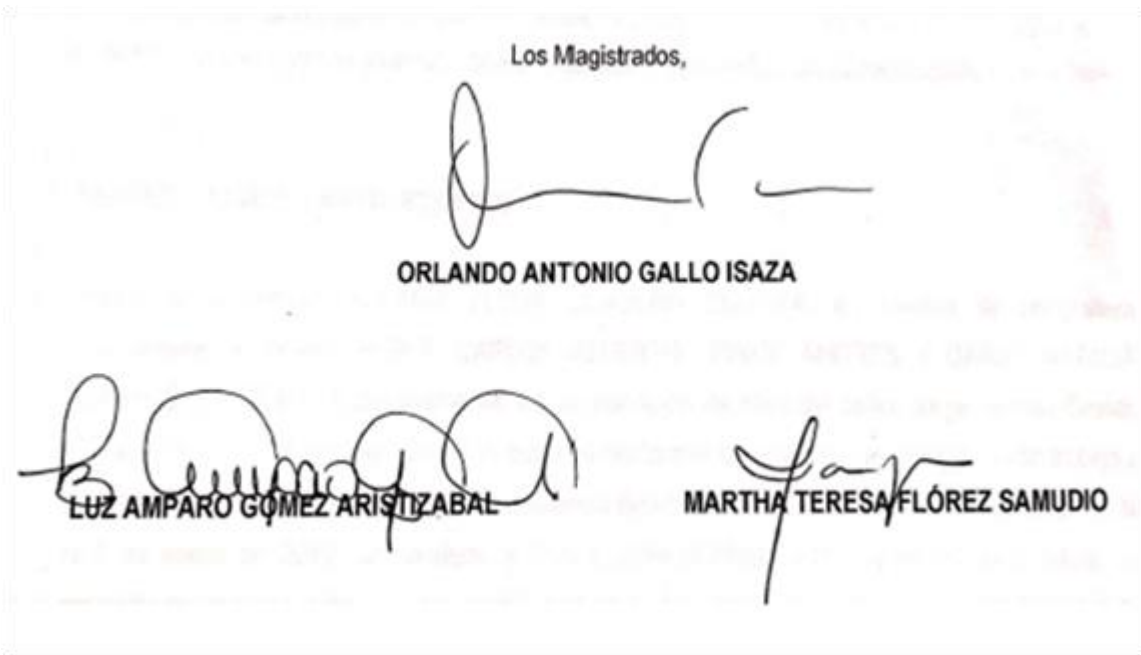
En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la decisión proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Caldas – Antioquia el 16 de junio de 2022, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir instaurado por la sociedad **LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S.** contra el señor **PAULO ANDRÉS RUIZ** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.396.436, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO**, y se firma por quienes en ella intervinieron.

*(Firmas escaneadas)*



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



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

<b>REFERENCIA:</b>	Procedimiento especial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir
<b>ASUNTO:</b>	CONSULTA
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S.</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>PAULO ANDRÉS RUÍZ</b>
<b>VINCULADO:</b>	SINTRAVACOR
<b>RADICADO:</b>	<b>05129-31-05-001-2021-00222-02</b>
<b>DECISIÓN:</b>	<b>CONFIRMA</b>
Fecha de la sentencia:	<b>19/07/2022</b>

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 21/07/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**