

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR NAIRO DELFIRIO GOMEZ BERNAL CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. Radicación No. 25899-31-05-002-**2019-00400**-01.

Bogotá D. C. veintidós (22) de junio de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente providencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia de fecha 4 de marzo de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Prevía deliberación de los magistrados que integran esta Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 4 de septiembre de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó sin justa causa imputable al empleador. Como consecuencia solicita se reintegre, sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales y convencionales y la indexación. Solicita el pago de 17 incapacidades, 4 días de salarios ordinarios devengados y liquidados proporcionalmente en prestaciones sociales, la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T., los perjuicios morales en la suma de 100 s.m.l.v., la indemnización por la omisión en la atención a su salud en 100 s.l.m.v. y las costas procesales. De forma subsidiaria, que se declare que fue despedido sin autorización, estando enfermo; como consecuencia se ordene su reintegro, junto con el pago de salarios y prestaciones legales y convencionales debidamente indexados. Se declare el fuero circunstancial, se ordene su reintegro junto con el pago de

salarios y prestaciones legales y convencionales debidamente indexadas; que el demandante es beneficiario del fuero sindical; como consecuencia se ordene su reintegro junto con el pago de salarios y demás prestaciones.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 3 de agosto de 1993 ingresó a laborar para la demandada mediante contrato individual de trabajo a término indefinido, en el área de producto terminado. Señala que el 7 de agosto de 2016, fue citado a descargos para el 8 de agosto del mismo año para *“oír sus explicaciones o información relevante sobre unas posibles irregularidades encontradas en el reconocimiento del auxilio educativo que se ha pagado a algunos trabajadores entre los que usted se encuentra para cursar un programa de educación no formal de mecánica básica automotriz en el CEA SEGVIAL BFG S.A.S.”*. Aduce que las Resoluciones Nos. E-085 y E-086 del 28 de marzo de 2011, expedidas y autorizadas conforme el Decreto 4904 de diciembre 16 de 2009 del Ministerio de Educación Nacional, autorizan a CEA SEG VIAL BFG S.A.S. de Zipaquirá a impartir como centro de educación para el trabajo y desarrollo humano. Señala que recibió la educación como técnico especializado en mantenimiento y reparación de motores diésel y gasolina en la citada institución. Manifiesta que la demandada tiene la potestad, conforme el pacto colectivo suscrito entre la empresa y empleados, respecto del auxilio de educación para el empleado, de autorizarlo o no. Indica que las citaciones a descargos, estos y la decisión de terminar el contrato, se realizaron fuera del plazo que señala la Convención Colectiva y el Pacto Colectivo vigentes para la época. Alega que *“la empresa Alpina productos alimenticios S.A. elaboró un informe denominado “reporte conflicto de intereses” que “supuestamente”, obró como prueba en el proceso disciplinario, relacionado en el acápite de pruebas de la decisión disciplinaria, el cual nunca se le mostró al disciplinado”*. Señaló que durante el proceso disciplinario la empresa solicitó al demandante que se presentara a unos descargos, estando incapacitado. Frente a las incapacidades que solicita, manifiesta que el gerente de Relaciones Laborales, Arturo Mejía, le indicó que le retendría el salario hasta que no entrara a laborar nuevamente; sin embargo, dichas incapacidades le fueron canceladas al empleador por la EPS FAMISANAR sin que el actor recibiera el pago por las mismas. Que fue presionado por el señor Arturo Mejía, Gerente de Relaciones Laborales y por la señora Martha Rodriguez, Jefe de Talento Humano para que se desafiliara del sindicato, por lo que *“bajo presión, dos días después de solicitar su sindicalización, solicita su retiro del sindicato; es decir el 11 de septiembre ingresa y se retira el 13 de septiembre de 2016”*, que el sindicato SINTRALAB para el 11 de septiembre de 2016, se encontraba

en negociación colectiva por denuncia de la convención colectiva y presentación de pliego de peticiones, por lo que los trabajadores afiliados gozaban de fuero circunstancial, lo que conlleva a nulificar la terminación del contrato. Señala que ha sido negociador del pacto colectivo en el año 2003 y 2015. Respecto a su estado de salud señala que ha padecido enfermedades osteomusculares que ha venido presentando desde el año 2003, y el 14 de octubre de 2008 sufrió un accidente operando un montacarga por lo que se complicó su salud. Aduce que *"el 24 de noviembre de 2014, EPS FAMISANAR emite recomendaciones laborales a Alpina S.A., 20 puntos respecto del síndrome de manguito rotatorio de hombro izquierdo por accidente laboral ocurrido el 14 de octubre de 2008, distinto a la tendinosis del subescapular izquierdo. Que ya había sido calificada como de origen profesional estas recomendaciones fueron emitidas por el medico tratante especialista en salud ocupacional Dr. Wilson Gabriel Vargas Corzo". "primera incapacidad por 4 días del 1 a 4 de septiembre de 2016 problemas osteomuscular y segunda incapacidad por 13 días del 5 de septiembre al 17 de septiembre psiquiatra, ordenada por el Dr. Siquiatra Carlos Andrés Gonzalez Zambrano grupo patología mental, trastorno de ansiedad especificados la cual fue entregada a salud ocupacional de Alpina S.A. y posteriormente a la jefe de talento humano la señora Martha Rodriguez, Alpina S.A., no pago como ausentismo no reconocido alegado en la contestación de tutela el día 21 de noviembre de 2016 Juzgado Segundo Civil Municipal." "el 21 de septiembre de 2016 fue terminada de, manera unilateral por el empleador, la relación laboral de mi poderdante con Alpina productos alimenticios S.A. y lo envían a examen médico de egreso el día 24 de septiembre de 2016 teniendo como prueba todas las patologías evaluadas por el medico de salud ocupacional de retiro, sabían de las patologías que lo afectaban", aduce que al momento del despido devengaba un salario básico de \$2.090.900 y un promedio mensual variable. Aduce que Famisanar en respuesta al derecho de petición indicó que sobre el pago de las incapacidades número 4907623 y 4907625 certificó que las pagó desde el 17 de enero de 2017 a Alpina productos Alimenticios S.A. Finalmente indica que el proceso disciplinario debe seguir lo establecido en el reglamento interno disciplinario.*

3. El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de fecha 7 de noviembre de 2019, inadmitió la demanda (pág. 47-50 PDF 02), y luego de ser subsanada, la admitió con auto del 30 de enero de 2020 y ordenó notificar a la demandada (Pág. 79 PDF 02).
4. La demandada se notificó el 12 de febrero de 2021 (pág. 85 PDF 02), dando contestación el día 26 siguiente, como se observa en el escrito obrante en el archivo PDF 09. En su respuesta, se opuso a todas las pretensiones de la

demanda, y si bien aceptó la existencia del contrato entre las partes y el cargo desempeñado por el demandante, frente a la terminación del contrato señaló que *“Así pues, es claro que, a pesar de que no le quedó claro al demandante la razón por la cual fue terminado su contrato de trabajo con justa causa, está absolutamente clara y expresa en la correspondiente carta de terminación del contrato que se le entregó. En este sentido, la razón por la que se le terminó en (sic) contrato fue porque faltó a la verdad y solicitó un auxilio educativo para educación formal, cuando el curso que estaba adelantando era educación NO formal, lo que representa una diferencia de dinero importante, por lo que se benefició de manera irregular de un auxilio otorgado por ALPINA S.A.”* Frente al estado de salud, señaló: *“Alpina S.A. ha cumplido siempre con sus obligaciones como empleador, con el fin de cuidar de la salud de sus trabajadores, en este sentido, lo que presuntamente ocasionó el accidente de trabajo hacía parte de las actividades propias del demandante mientras estuvo vinculado a mi representada y, como se puede determinar fácilmente, no había restricción alguna que le impidiera desarrollar cualquier labor que hubiese realizado”*; asimismo indicó que el actor no allega prueba que acredite que al momento de la terminación del contrato de trabajo tenía algún fuero de salud. Propuso las excepciones de fondo de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación, buena fe, inexistencia de fuero de salud, inexistencia de fuero circunstancial, inexistencia de fuero de padre cabeza de familia, existencia de la justa causa para terminar el contrato.

5. Mediante auto del 24 de marzo de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá ordenó remitir el proceso al Juzgado Segundo del mismo Circuito y especialidad, que avocó conocimiento por auto del 14 de abril del 2021 (PDF 12).
6. Mediante providencia del 28 de abril de 2021, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dio por contestada la demanda y señaló fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 21 de julio de 2021, la cual se llevó a cabo y se citó a las partes para audiencia de trámite y juzgamiento para el 10 de noviembre del mismo año, la cual se reprogramó teniendo en cuenta que el Juez tenía un compromiso indelegable que atender en la Sala Laboral del Tribunal del Distrito Judicial de Cundinamarca, fijándose la misma para el 20 de enero del año en curso, la cual se realizó y se citó a las partes para el 4 de marzo siguiente para su continuación.
7. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en sentencia del 4 de marzo de 2022, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación y se relevó del estudio de las demás

excepciones absolvió a la demandada de las suplicas de la demanda y condenó en costas al demandante incluyendo como agencias en derecho la suma de \$500.000.

8. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó *“Está claro conforme el acervo probatorio establecido que la alegada justa causa por parte del empleador Alpina S.A no tiene sustento de ninguna manera. En primer lugar, si los pactos mediante los cuales se derivaron los auxilios o este pecunio, a cargo de la empresa que debían sustentar a cada uno de los trabajadores que en ellos tuvieran la situación a efectos de poder acudir a él, pues con todo el respeto no existía por mandato de la misma norma y por mandato de ley no existía, no existía porque sencillamente esa categorización había dejado de existir, el hecho de que se incurre en un error en el pacto y se dé una calidad inexistente que está reglada por la ley, no descubija absolutamente que efectivamente, desde el comienzo y desde cuando se acercó Nairo Delfirio Gómez Bernal a la institución educativa fue muy claro, incluso en su solicitud que está aportada en el proceso de que él requería esa clase de educación para la cual estaba capacitada esa institución, no solicitó ninguna otra educación más allá de la que estaba establecida para esa entidad, que conforme las mismas resoluciones y de acuerdo a la ley, era educación para el trabajo que contenía el decreto que reglamentó la educación para el trabajo, es la norma aplicable que se da a las secretarías educativas de los municipios que es la Ley 1064 del 2006 y conforme a ella las resoluciones que autorizan a dictar esa clase de educación y que está establecido claramente que de ninguna manera hubo ninguna mala fe de parte de Nairo Gómez a efectos de establecer de que quería aprovecharse de una educación que no estaba contemplada en el auxilio, porque desde el comienzo fue muy claro, eso es por un lado, por el otro lado, existe el problema de que los desembolsos se desarrollan a posteriori y esos desembolsos tienen que ver con la rectificación y hay un procedimiento establecido a efectos de que se reembolsa ese dinero al trabajador cuando no solamente lo apruebe, sino cuando la entidad educativa esté conforme a la situación del auxilio, luego la empresa tenía el resorte para efectos de establecer si efectivamente esa clase de educación era respecto de ese auxilio que se solicitaba o si no negarlo, porque inclusive en el nuevo pacto quedó establecido que ella debía mirar, revisar y manejar esa situación, eso por un lado, por el otro lado, el ministerio de la ley, que establece claramente que esa diferenciación no existe, sería el segundo tema, el tercer tema es una prueba que desafortunadamente no pudo obrar en virtud de lo que manifestó el juzgado, no a cargo de ustedes, sino el anterior, donde precisamente una prueba que la aportamos, donde hay un derecho de petición y responde Segvial, afirma su representante legal que efectivamente tiene esa clase de educación, en el peor de los escenarios, pues indudablemente, como se dice en la demanda, fue engañado Nairo Delfino Gómez a efectos de sustentar una educación para la cual la entidad como tal no estaba no solamente autorizada por la debida autoridad que en ese momento es la Secretaría de Educación o el Ministerio de Educación y si no lo estaba, pues entonces fue engañado de esa manera. Ahora dice, los programas conducentes al certificado de aptitud*

ocupacional impartidos por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano debidamente certificadas, podrán ser objeto de reconocimiento para formación de ciclos propedéuticos por las instituciones de educación superior y tendrán igual tratamiento que los programas técnicos y tecnológicos. Este artículo séptimo, es lapidario respecto al tema que estamos tratando, en ese orden de ideas, el Decreto 785 del 3 de marzo del 2005 y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen, en ese sentido del artículo séptimo es muy claro. A mí me parece que esta es una situación de interpretación no solamente en la parte respecto a la situación procedimental y al debido proceso que toda situación, por más que sea una entidad privada debe observar en la situación de los descargos, no obstante que se cita una jurisprudencia de la honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, creo que la sentencia que trae alusión su señoría del año 2021, pero respecto a esta circunstancia, indudablemente que el escenario no hubiera sido en el proceso disciplinario, sí lo es ante usted, señor juez, donde una persona con todo el respeto que hace parte de más de 800 trabajadores, si no estoy mal, que fueron despedidos, no obstante, su condición de enfermedad sí, y luego aplicar la situación de que porque existe justa causa no se tiene que cumplir inexorablemente con la situación de más de 5 situaciones de enfermedad de patologías, que actualmente sufre que están siendo calificadas, que ya han sido calificadas y como si fuera poco, tampoco las circunstancias del fuero circunstancial cuando se indica y se prueba claramente que efectivamente estaban en fuero circunstancial todos los trabajadores porque estaban presentando pliego de peticiones y si a toda esta variedad de situaciones que se han presentado, la justa causa alegada por la empresa que no tiene sustento legal en virtud de lo que ya se manifestó y de que efectivamente tampoco tiene el sustento procedimental y de que igual también se desconocieron los días laborados y que hay prueba de la entidad, inclusive pagándole no obstante que la convención colectiva establece sea pacto colectivo, convención colectiva establece que efectivamente se debe proceder a pagar esta clase de estipendios al trabajador y aun así, poder decir que no se le adeuda veintipico días, 21 días si no estoy mal, que le quedaba adeudando Alpina únicamente porque no se establece cuando lo recibió, fueron aportados carambas los recibos dicen claramente cuándo fue que la entidad de Seguridad Social, como lo es Comfamiliar pagó, le pagó a la empleadora y la empleadora jamás pudo demostrar que efectivamente ella pagó al asalariado y al empleado y ahora vamos a entrar en juegos de carga de pruebas de que efectivamente como nosotros sustentamos que no se pagó con todo el respeto esas pruebas las tiene la empleadora y ella debería demostrar que fehacientemente y con pruebas documentales de que efectivamente ella pagó esos salarios de esos días y no decir que sencillamente se ausentó cuando están las incapacidades y decir, hoy en día hay afirmar, es un exabrupto de que entonces no está probado de que la persona estaba médicamente impedida y que estaba suspendida del trabajo por un médico, por orden de un médico, precisamente que le dio esa situación que le aclaró esa situación de incapacidad, decir hoy en día que entonces lo que el facultativo dictó por escrito y que está portado y está probado, no tengo ninguna relevancia para el sentenciador, pues en ese sentido pienso yo que la sentencia no solamente debe ser apelada, sino que indudablemente no tiene sustento debido a efectos de lo que es una sentencia desfavorable a un

trabajador que prestó sus servicios y que fuera de eso está claro también que no es lógico ni normal su afiliación y desafiliación tan corto en un periodo tan pequeño con una persecución sindical, que no solamente está establecida, sino que quedó claro en la deposición del señor representante legal del sindicato y me parece totalmente fuera de lugar respecto a las pruebas aportadas y respecto inclusive la misma jurisprudencia que viene al caso y de los hechos, que son lo más relevante en este sentido. Por eso su señoría con el debido respeto apelo ese fallo suyo, esa sentencia para que el superior desate esa situación que he expuesto de manera sucinta y de manera muy resumida y que de todas maneras está en la demanda, en las pretensiones, en el alegato, que en la audiencia anterior usted había dicho que se podía si no estoy mal y está en el récord de la audiencia, se podía para efectos de brevedad, aportarlo de manera escrita en PDF para efectos de no proceder a hacer una lectura, sino de tener el contenido en toda su extensión”.

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 14 de marzo de 2022, luego, con auto del 22 de marzo de 2022, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual las partes presentaron sus respectivos escritos.

9.1 El apoderado de la parte actora señaló, en primer lugar, que la distinción entre educación formal y no formal inscrita en el Pacto Colectivo no tiene existencia por ministerio de la Ley 1064 de 2006; asimismo indicó: “*como podemos ver el auxilio que se solicitó en carta enviada el 28 de junio de 2014 fue para educación para el trabajo y el desarrollo humano, y en la solicitud por autogestión en la casilla clase de educación se indicó claramente y Alpina dio el permiso y autorizó el reembolso del pago de la matrícula en este programa es para un técnico en reparación de motores diésel y a gasolina y no como lo quieren hacer ver aquí la demandada, que es un curso de mecánica automotriz*”, señala que para que fuera admitida la demanda original, se suprimió la prueba relacionada en el acápite de pruebas, un derecho de petición realizado a la Institución Educativa CEA SEGVIAL BFG, el cual fue respondido por el representante legal. El apoderado insiste que el demandante goza de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud. Frente a las incapacidades y días de salarios solicitados, indicó: “*LA MALA FE existe en el presente proceso en la retención de salario indebidamente, para presionar a mi prohijado a que entrara de una incapacidad medica suspendiéndole su salario y de esta manera se quedara sin el mínimo vital ya que la aquí demandada no demostró los 21 días laborados debidamente cancelados toda vez que siempre fue evasiva de sus responsabilidades en la contestación de la presente demanda y se evidencia en su actuar procesal en la reclamación de un derecho laboral por vía judicial como lo fue la acción de tutela*”. Frente al fuero circunstancial manifestó “*NO SE (sic) CIERTO COMO AFIRMA LA SENTENCIA, de que no lo cubría al haberse desafiliado, pues ello es*

desconocimiento de la LEY, el fuero circunstancial es una medida que cobija absolutamente a todo el personal que en última instancia va a cobijar lo que se pacte bien como PACTO COLECTIVO O CONVENCION COLECTIVA, por ello el procedimiento diferente del FUERO SINDICAL Y EL FUERO CIRCUSTANCIAL”.

9.2. El apoderado de la parte demandada solicitó confirmar íntegramente el fallo proferido por el Juez de primera instancia, pues por una parte no se le vulneró el debido proceso. Frente a la justa causa que invocó la empresa para darle por terminado el contrato de trabajo al actor, señaló: *“De otra parte, el a quo acertó en su decisión al señalar (sic) que las pruebas obrantes en el plenario evidencian que efectivamente el demandante trasgredió el principio de buena fe del cual gozan los contrato (sic) de trabajo, al engañar a la compañía por haber solicitado y recibido un auxilio de educación formal, cuando lo cierto es que el centro educativo en donde el demandante realizó el curso ni siguiera cuenta con autorización para dictar cursos de educación formal”*; indica que al quedar acreditada la justa causa en la que incurrió el demandante para la terminación del vínculo laboral, no resultaba procedente realizar un análisis de una supuesta estabilidad reforzada. Frente a las incapacidades señaló que el actor no allegó los soportes de las incapacidades que pretende reclamar con la demanda.

CONSIDERACIONES

Lo primero que debe decir la Sala es que no se tendrán en cuenta las documentales allegadas por la parte actora con los alegatos de conclusión presentados ante este Tribunal, que corresponden a un derecho de petición presentado ante CEA SEGVIAL BFG el 22 de noviembre de 2016, con la respectiva respuesta del 28 de noviembre siguiente, junto con unos anexos, pues si bien el artículo 83 del CPTSS dispone que el Tribunal puede ordenar y practicar pruebas, ello solo ocurre frente aquellas que han sido pedidas y decretadas en primera instancia, lo que aquí claramente no ocurrió, amén de que se advierte que la respuesta que le dio SEGVIAL BFG es del 28 de noviembre de 2016, es decir que no se trata de una prueba sobreviniente; además de ello, en audiencia de trámite y juzgamiento llevada a cabo el 20 de enero del año en curso, el apoderado de la parte actora solicitó incorporar esta misma prueba y el Juez, luego de revisar el proceso y verificar el problema jurídico planteado, no accedió a la solicitud e indicó que *“yo creo que con el tema de la delimitación que hace en la carta de despido Alpina perfectamente puedo resolver con los documentos que están aquí aportados, entonces tengo que reiterar nuevamente en que no es la*

oportunidad para aportar pruebas, porque con lo que está aquí es suficiente para resolver”; decisión frente a la cual, los apoderados de las partes, incluido el del demandante, no interpusieron recurso alguno, y más bien manifestó que se acogía a la manifestación del Juez, por lo que la decisión sobre esa prueba ya se encuentra en firme, no siendo la oportunidad procesal para revivir términos, por tanto, no se tendrá en cuenta dicha prueba documental.

Aclarado lo anterior, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente al momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así entonces los problemas jurídicos que deberán resolverse consisten en determinar si la decisión de terminación del contrato de trabajo del actor estuvo revestida de una justa causa, como el juzgado lo encontró acreditado, o si la misma no se configuró y, en este caso, si procede el reintegro solicitado ii) de forma subsidiaria se deberá determinar si al momento de la terminación del vínculo laboral, el demandante era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud, en caso de no proceder, verificar si iii) el demandante era beneficiario del fuero circunstancial petitionado en la demanda, y iv) si hay lugar al pago de 17 días incapacidades y 4 de salarios solicitados en la demanda y frente a los cuales el a quo absolvió.

Aquí no hay duda de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 3 de agosto de 1993 hasta el 21 de septiembre de 2016, en el cual el demandante desempeñó el cargo de producto terminado 7, devengando como salario básico mensual la suma de \$2.090.900 (pág. 80-84 PDF 01, 59-62, 91 PDF 09).

Frente al primer problema jurídico planteado, el juez de primera instancia, al proferir su decisión, encontró que la demandada acreditó la existencia de la justa causa alegada.

En la carta de terminación del contrato se empieza manifestando que ALPINA S.A. después de un cuidadoso proceso de investigación, ha decidido dar por

terminado el contrato de trabajo con justa a partir del 21 de septiembre de 2016. Y la decisión se fundamentó en lo siguiente:

“(…) una vez revisado el proceso disciplinario hemos concluido que su conducta constituye una falta grave a sus obligaciones como trabajador, toda vez, que en su calidad de vocero en anteriores negociaciones del pacto colectivo, tenía pleno conocimiento de los requisitos que se deben cumplir para tramitar auxilio de educación formal. No obstante lo anterior, usted reclamó el valor correspondiente que la compañía otorga a los trabajadores cuando cursan educación formal, en lugar de reportar el hecho real que era su inscripción en un programa NO formal, lo cual le representa un monto económico mayor en detrimento de las finanzas de la empresa. Por consiguiente, se pone de manifiesto su engaño en la acreditación del cumplimiento de los procedimientos y políticas estipulados por la compañía, toda vez, que los soportes por usted entregados faltan a la verdad pues tal y como lo certifica la entidad CEA SEGVIAL, en ningún momento ha dictado o ha certificado cursos de educación formal con el título TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES DIESEL, institución en donde usted supuestamente recibió y pagó el curso durante cuatro semestres, pago sobre el cual la compañía hizo el posterior desembolso. En este sentido, ha quebrantado la confianza que la empresa había depositado en usted constituyendo un hecho inadmisibles frente a su deber general y principal de ejecutar el contrato de buena fe. “

(…)

De igual manera se observó que usted incurrió en una justa causa de terminación de contrato de trabajo, ya que engañó a la empresa en la presentación de documentos que no correspondía a la realidad, tendiente a obtener un provecho indebido, en la medida que se benefició de un auxilio educativo con fundamento en información que usted mismo reportó de manera errada para recibir de manera irregular \$9.480.000.

(…)

Así las cosas, y teniendo en cuenta la gravedad de su actuar, sustentamos la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en lo dispuesto en el ordinal a) numerales 1 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, este último en relación con la violación de las prohibiciones de los numerales 1 y 5 del artículo 58 de la misma norma. (…)”.

De modo que de la carta de despido puede extraerse que los motivos básicos indicados en esa comunicación tienen que ver específicamente con dos puntos: i) que el instituto CEA SEGVIAL BFG no impartió ni certificó cursos de educación formal bajo el título *TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES DIESEL*, que aduce el demandante realizó; y ii) que el actor reclamó el valor correspondiente que la compañía otorga cuando los trabajadores cursan educación formal, pese a que se encontraba inscrito en un programa no formal por el cual obtendría un auxilio menor; consideró que el comportamiento del demandante denotó un quebranto al deber general y principal, como trabajador, de ejecutar el contrato de buena fe.

En orden a establecer la ocurrencia de los hechos enrostrados al trabajador, se allegaron los siguientes documentos:

Citación a descargos del 7 de agosto de 2016, para recibirlos el día siguiente (pág. 85 PDF 01 y 63 PDF 09), donde se indica: *“oportunidad para oír sus explicaciones o información relevante sobre unas posibles irregularidades encontradas en el reconocimiento del auxilio educativo que se ha pagado a algunos trabajadores- entre los que se encuentra- para cursar un programa de educación no formal de mecánica automotriz en CEA SEGVIAL BFG”*. Acta de descargos del 8 de agosto de 2016 (pág. 86 a 89 PDF 01 y 64-69 PDF 09). Citación a descargos para el 19 de septiembre de 2016 (pág. 70-71) *“con el fin de oír sus observaciones y explicaciones sobre los hechos por usted ya conocidos en relación con la solicitud de su parte y recibido del auxilio para trabajadores que cursan estudios secundarios y post-secundarios para cursar el programa de Técnico Especializado en Mantenimiento y Reparación de Motores Diesel y a Gasolina durante Segundo Semestre de 2014, Primer semestre 2015, Segundo Semestre de 2015 y Primer Semestre de 2016, el cual según información conocida por la empresa presenta algunas irregularidades”*. Acta de descargos del 19 de septiembre de 2016 (pág. 105-108 PDF 01. 72 a 75 PDF 09).

Certificación de la directora del centro de enseñanza CEA SEGVIAL BGG Zipaquirá, expedida el 11 de julio de 2014, donde indica que el demandante se ha matriculado para cursar primer semestre como Técnico Especializado en Mantenimiento y Reparación de Motores Diesel y a Gasolina, valor total semestre: \$2.250.000.00. (pág. 90 PDF 01); Certificación el 4 de marzo de 2015, donde se indica que el demandante aprobó el curso de primer semestre de dicho técnico, factura de venta No. JAJM 4069 expedida por CEA SEGVIAL BFG el 10 de julio de 2014 por valor de \$2.250.000 recibo de caja No. 5393 de CEA SEGVIAL BFG por \$2.250.000 por concepto de primer semestre en reparación motores. (pág. 97 PDF 01).

Factura de venta No. JAJM 4638 del 4 de marzo de 2015 de la empresa CEA SEGVIAL BFG por \$2.280.000 por concepto de matrícula segundo semestre mantenimiento y reparación de motores Diesel y a gasolina por valor de \$2.280.000. (pág. 98 PDF 01).

Certificado expedido el 6 de agosto de 2015, donde indica que el demandante se ha matriculado para realizar 3er semestre de Técnico Especializado en Mantenimiento y Reparación de Motores Diesel y a Gasolina, valor del semestre \$2.390.000 (Pág. 93 PDF 01), factura de venta No. JAJM 5133 del 8 de agosto de 2015 expedida por CEA SEGVIAL BFG por concepto de dicho curso, por valor de \$2.390.000 y recibo de caja No. 5960 por esa suma (pág. 99 PDF 01). Certificación del 29 de enero de 2016, en la que se indica que el

actor se matriculó para el cuarto semestre de ese mismo técnico (pág. 94 PDF 01), factura de venta No. JAJM 5857 del 29 de enero de 2016 expedida por CEA SEGVIAL BFG por concepto de ese semestre, por valor de \$2.560.000 y recibo de caja No. 6159 por ese valor (pág. 100 PDF 01).

Resolución No. E 085 de marzo 28 de 2011 *“por la cual se concede licencia de funcionamiento de educación para el trabajo y desarrollo humano al centro de enseñanza automovilística SEGVIAL BFG.”* (pág. 109-113 PDF 01).

Formulario solicitudes auxilio/beneficio del 9 de julio de 2014, del 26 de febrero de 2015, del 31 de julio de 2015, del 28 de enero de 2016 (pág. 114, 115, 116, 117 respectivamente PDF 01). Solicitud del demandante a Alpina radicada el 8 de julio de 2014, indicando: *“Buen día la presente es para solicitar la autorización para estudio en el programa técnico especializado en mantenimiento y reparación de motores diesel y a gasolina en el centro de enseñanza CEA SEGVIAL BFG como centro de educación para el trabajo y el desarrollo humano para luego ser titulado bajo certificación por competencias laborales en el Sena en un programa de inclusión social el centro de educación se ubica en la ciudad de Zipaquirá con resoluciones de habilitación Mintransporte N 003179 del 2 de septiembre de 2011 de la secretaría de educación resolución E-085 y E-086 del 28 de marzo de 2011 y certificación de conformidad COTECNA CPC-03980-11 y decreto 4904 de diciembre 16 de 2009”*.

Resultados generales auditoría de apoyo externo CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRA de julio de 2016 (pág. 95 a 132 PDF 09).

Pacto Colectivo 2015-2018 de Alpina. (PDF 27)

También se recibieron los testimonios de los señores Jhon Jairo Díaz Infante, Martha Elizabeth Rodríguez y Gilberth Sanabria Moreno, y el interrogatorio de parte del demandante, quienes señalaron lo siguiente:

El señor **Jhon Jairo Díaz Infante** informó que es operario de documentación en Alpina desde diciembre de 2018, donde labora desde el 2 de enero de 2014 y es el presidente de la organización sindical SINTRALAB; adujo que conoce al demandante porque fue empleado de Alpina y en el 2016 se afilió a la organización sindical y previo a ello el señor Nairo le contó algunas situaciones que se le estaban presentando en la empresa *“a nivel laboral de tema como de acoso, descargos disciplinarios debido proceso”* y que le aconsejó que se afiliara al sindicato

y se afilió, pero como unos dos días después lo volvió a contactar y le dijo que se quería desafiliar, aduciendo que los señores Arturo Mejía y Martha Rodríguez le dijeron que lo hiciera. Señala que le pareció curioso que en la carta de desafiliación decía “en plenas facultades y sin ninguna coacción”. Manifestó que no lo acompañaron a la diligencia de descargos porque el demandante para esa fecha ya se encontraba desafiliado de la organización sindical. Cuando se le preguntó sobre los motivos en torno a la desvinculación del demandante, contestó: *“tengo entendido que había en un tema de auxilios o algo así por el cual digamos que también se le estaba como imputado algún tipo de cargos o algo así, en ese tiempo incluso hubo un problema, creo que fue para ese mismo año donde hubieron (sic) despidos por unos temas de auxilios que si se utilizaron mal o no, pues no estoy, digamos, enterado del asunto o del caso particular”*. Se le preguntó si en su rol de representante de SINTRALAB era conocedor o participó en convenciones o en pactos o presentando pliegos para tocar el tema de educación en concreto y si participó en ellos, contestó: *“No realmente, pues lo que conocía de antes de los pactos colectivos, pues sí, siempre se han generado ese tipo de beneficios para los trabajadores, ya sea en pactos colectivos o en convenciones colectivas. En nuestro caso particular de SINTRALAB nosotros hasta el momento no hemos podido llegar a un acuerdo con la compañía en cuanto a ese tema de beneficios, porque aún nos encontramos en Tribunal, nosotros presentamos otro pliego de peticiones del 2018 y hasta el momento encontramos a la espera del llamamiento del Tribunal de arbitramento”*.

La señora **Martha Elizabeth Rodríguez** señala que trabaja en el área de recursos humanos de Alpina y para la fecha de la situación del demandante era la jefa de talento; respecto a la desvinculación del demandante de la empresa señaló: *“Bueno, para el año 2016 la compañía empezó a recibir una serie de denuncias de la línea ética, donde implicaba de manera directa al señor Nairo Gómez y a una entidad de educación supuestamente en las cuales los trabajadores estaban haciendo trámites de auxilios donde estuvieron involucrados más de 100 trabajadores., esto se llamaba SEGVIAL”*. Luego agregó: *“la compañía en su pacto colectivo, en su negociación colectiva tiene establecido dos tipos de auxilios, uno que se llama de educación formal, que está dirigida a formación universitaria, técnica o tecnológica de entidades reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, como educación formal, donde la compañía tiene establecido que para las personas o los trabajadores que estudien pueden tener si estudian en estudios universitarios hasta el 85% del valor de sus semestres, siempre y cuando éste no supere cuatro salarios mínimos y si hacen una formación técnica o tecnológica en instituciones de educación formal, se les da hasta el 100% del valor del semestre, siempre y cuando no superen cuatro salarios mínimos. Existe, por otro lado, lo que la compañía y los negociadores que Nairo fue parte de los negociadores, negociaron esa educación no formal que son para instituciones que tienen esta característica y para ese momento sólo aplicaba para estudiar inglés o*

cursos de mecánica y para este tipo de auxilios, la compañía otorgaba hasta un salario mínimo por programa, que es muy diferente, que se encontró en el tema de Nairo, una denuncia asociada a que él estaba solicitando auxilio de educación formal con los documentos SEGVIAL, cuando en verdad él no estaba haciendo esa formación. Pero si se está beneficiando del auxilio que la compañía le estaba dando, y por otro lado, que él estaba llevando a las personas a tomar un curso de educación no formal a ese sitio donde la entidad vendía los documentos para que la gente obtuviera el auxilio y no realmente tomarán la formación” “cuando se abre el proceso de Nairo y se evidencia que efectivamente él para solicitar los auxilios en los años 2014, 2015 y 2016, presentó documentos de Segvial para obtener auxilio educación formal cuando la entidad ni siquiera está avalada para eso ni dicta este tipo de formación, que después lo vino a certificar la entidad, encontramos una justa causa, toda vez que la persona se benefició de algo que no tenía por qué hacerlo, nunca le informó a la compañía ninguna novedad y sólo hasta que hubo estas denuncias y sólo hasta que la compañía hizo la auditoría y la validación como tal, se pudo dar cuenta del detrimento de la compañía, pues yendo en contra del principio de la buena fe del contrato de trabajo, presentando documentos que no pudo responder a la realidad y beneficiándose de un dinero que obviamente no le correspondía porque no cumplía con los requisitos de entidad de educación formal para que lo hubiera podido tomar”. Asimismo, señaló que a Nairo se le desembolsó el 100% de lo que solicitó para adelantar los estudios e indicó que el demandante fue negociador del pacto colectivo, por lo que tenía pleno conocimiento de la reglamentación y como operaba cada uno de los auxilios. Indicó que a raíz de la investigación encontraron que SEGVIAL hacía era cursos de conducción, pero no era una institución ni técnica ni tecnológica ni de formación continua “y se pudo identificar que claramente no era una entidad que podía certificar una formación formal del tipo de auxilio que él solicitó a la compañía”; respecto al trámite para recibir el auxilio de educación manifestó que el trabajador debía pasar los documentos requeridos dependiendo del tipo de auxilio, entonces si es educación formal debe presentar “notas del semestre anterior, el recibo pago de esos semestre él y la constancia, pues que va para el siguiente semestre, hace exactamente lo mismo y la compañía lo envía. En el caso de los auxilios de educación formal se hace una tabla de cálculo del auxilio para determinar el porcentaje en este caso, como lo digo en educación técnico tecnológico, se hace el pago al 100%, hasta cuatro salarios mínimos y paga, pero el equipo de nómina por el volumen de información no hace validación de que si existe o no, si es de educación formal o no, parte del principio de la buena fe de lo que el trabajador le está entregando a la compañía y se hace el desembolso en la nómina subsiguiente a la presentación de documentos, de acuerdo al cronograma de novedades.” Adujo que en la línea de ética hubo una denuncia, en la que nombraban a Nairo como promotor de la situación y afirmó que ALPINA le entregó al demandante las pruebas con las que contaba la empresa.

Por su parte, el señor **Gilberth Sanabria Moreno** informó que es empleado de Alpina desde junio de 2009 y que desempeña el cargo de jefe de transparencia y cumplimiento. Frente a la desvinculación del demandante señaló que dentro de rol está el tema de la línea ética y que en el año 2016 llegaron dos denuncias y estaban a nombre de Nairo Delfirio Gomez y decían que Nairo reclutaba a compañeros en la planta de Sopó e influía para que los compañeros hicieran un curso en el instituto llamado SEGVIAL, que era una empresa de papel y que los colaboradores asistían pero necesariamente no tomaban todo el horario, si el curso era de 40 horas, tomaban 2 o 3 y con los certificados solicitaban el auxilio de educación. Señala que ante esta situación contrataron a un tercero para que ejerciera una auditoria externa de campo para saber si ese instituto era o no una empresa de papel y lo que se concluyó de la auditoría externa es que *“el instituto si está creado, tiene su razón social, está creado legalmente, lo que ellos pudieron evidenciar es que en ese instituto se podía comprar un certificado y la persona podía decir por cuanto le emitiera la factura, ellos hicieron el ejercicio con una persona que estuvo ahí, no me acuerdo en ese momento si era por \$50.000, pero le expedían el certificado y la factura con el valor que la persona dijera, por el curso que la persona quisiera, nosotros después de eso le pedimos a este instituto que nos certificaran efectivamente si ellos habían recibido que eran concordes las facturas que habían emitido, con los valores con lo que nosotros teníamos, y pues efectivamente tuvimos diferencias en diferentes empleados, ellos nos certificaron que un valor era el que ellos habían recibido y otro el que realmente los empleados habían pasado a Alpina para cobrar el auxilio de educación no formal. También lo que decían las personas de SEGVIAL era que ellos, les expedían a las personas el certificado con ese valor, esperando que los colaboradores de Alpina, una vez cobrado el auxilio, fueran y les cancelaran, y que habían tenido problemas con diferentes colaboradores. Otra de las conclusiones a las que llegó esta firma es que ellos estaban expidiendo certificados de cursos técnicos y de esos cursos ellos no estaban autorizados por parte del Ministerio para poderlo expedirlo”*. El testigo señaló que en ambas denuncias estaba el nombre del demandante, quien pasó documentación correspondiente al instituto SEGVIAL, en el cual decía que él había hecho curso técnico y lo que pudo evidenciarse de la auditoría externa es que ese instituto no estaba autorizado por el Ministerio para expedir certificaciones de cursos técnicos.

El demandante en el interrogatorio de parte señaló que fue negociador del pacto colectivo y que dentro del mismo existe un auxilio de educación formal y otro no formal, pero agregó que la Ley 1064 de 2006 lo ha reformado por lo que el pacto no es procedente en este momento, y se le pregunta por qué negoció en el pacto auxilios que son improcedentes, a lo cual señaló: *“esa*

negociación se hizo fue en el 2015”, a lo cual se le dice “la ley que usted menciona es del 2006” y contesta: “La ley que se menciona es del 2006, ya que no se tenía claridad en ese entonces que habían cambiado o reemplazado la anterior ley”. Señaló que no tiene claridad cuál era la diferencia económica de esos dos auxilios porque “hay una tabla de auxilios de gestión humana para reglamentación de estos, donde los cuales la tabla de auxilio dice dependiendo de la antigüedad, dependiendo la profesión que se va a estudiar, dependiendo la calificación que le de gestión humana, entonces no se tiene claridad porque hay unos auxilios que los pueden reglamentar con el 100% y a otros auxilios los pueden reglamentar con el 85%.”. negó que para los años 2014, 2015 y 2016 haya solicitado los auxilios para educación formal e indicó que para el año 2014 solicitó permiso para estudiar en un centro de educación para el trabajo y el desarrollo humano, la cual fue tramitada en el programa de información dentro del YAYO y “que es donde yo entro a certificar lo que estoy pidiendo y llenar el formulario donde hay un ítem que dice muy claro qué clase de educación va a solicitar y estoy solicitando en ese sistema de información estoy solicitando educación para el trabajo y el desarrollo humano y después me autorizan, ya que presento la documentación y Alpina con base a los documentos que paso, lo desembolsa para que yo pueda acceder a la educación”. Frente a los otros años no aclaró qué tipo de solicitud realizó. Cuando se le pregunta que teniendo en cuenta que advirtió una diferencia entre educación no formal y educación formal qué tipo de auxilio le reconoció ALPINA, contestó: “prácticamente digámoslo no formal, pero en realidad es educación para el trabajo y el desarrollo humano”. Aceptó que ALPINA S.A. le reconoció los auxilios y que el primer reconocimiento fue por \$2.300.000, el segundo \$2.500.000, el tercero \$2.600.000 y el otro \$2.700.000. Manifestó que hizo 4 semestres y que el primer curso de mecánica básica, Alpina no le pagó nada, y los primeros descargos lo citan por ese auxilio, luego indica que el pago del curso de *técnico en mantenimiento y reparación de motores diésel y a gasolina* sí fue reconocido por Alpina pero que con anterioridad había pedido permiso para poder estudiar, y fueron realizados en SEGVIAL. A la pregunta “Diga cómo es cierto, sí o no, que la empresa Segvial no dicta cursos de educación formal”, contestó: “Eso es falso, la manifestación de que ellos no dictan educación formal es falsa, porque es que ellos dictan es educación para el trabajo y el desarrollo humano, que eso ya fue cambiado por la ley”. Respecto a lo señalado en la diligencia de descargos en cuanto a que después de la primera diligencia de descargos fue a preguntar y la empresa SEGVIAL le dijo que no dictaban cursos formales, contestó: “eso no fue en los segundos descargos fueron en los primeros descargos, que se les dicen que se les dicen que ellos dictaban es educación para el desarrollo del trabajo del desarrollo humano, ellos decían que eran técnicos y que la educación, en los segundos descargos, ellos dicen que la educación que ellos dictan es educación para el trabajo y desarrollo humano, decir que ellos no dictan educación formal, ya es otra cosa por la apreciación que ellos

tienen por el número del pénsum que tienen dentro del programa, si son de 150 horas o de 160 horas, de los cuales siempre Alpina, ha tenido una confusión y siempre se le ha explicado, pero no, no han querido entender este tema. Se le pregunta “señor Nairo la empresa SEGVIAL dice o no dice que dicta cursos de educación formal”, el juez indica que ya lo explicó y que la respuesta tiene que ver es con la denominación legal, de lo que significa educación no formal y ya explicó el tema de cuál fue el alcance de lo que sucedió para corregir que realmente lo que estaban haciendo era dictando clases o programas de educación para el trabajo y desarrollo humano. A la pregunta “señor Nairo explíqueme al Despacho por qué solicitó auxilio de educación formal para cursar un programa TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES DIESEL Y GASOLINA, cuando la empresa SEGVIAL aseguró no dictar ese curso”, contestó: “mire, nuevamente le aclaró yo solicito a la empresa un permiso el 28 de junio de 2014, para estudiar este programa, de los cuales Alpina, paso los soportes y ella los desembolsa con pleno conocimiento que estoy pidiendo estudiar en este programa. Cuando yo paso los documentos en qué programa iba a estudiar, estoy diciendo que voy a estudiar un programa de educación para el trabajo y el desarrollo humano, yo en ningún momento pase documentos para estudiar educación formal”. Por qué solicitó cursar un curso que SEGVIAL no ofrece, contestó: “eso es totalmente falso porque ellos me están diciendo que SEGVIAL no ofrece ese curso y Alpina en los primeros descargos, en los segundos descargos y en la demanda, no me ha dado ese soporte, que ellos directamente le hayan dicho a Alpina no dictó ese curso, sino que se están basando es en una auditoria o en una investigación que ustedes hicieron (...)”. Adujo que él fue de los trabajadores que sacaron porque en los descargos Alpina quería que diera nombres y que eso no le compete porque es la privacidad de cada empleado. Señaló que solamente vino a conocer la auditoría con lo que anexó Alpina en esta demanda.

Antes de efectuar la ponderación y análisis de las pruebas reseñadas, valga recordar que en la empresa Alpina S.A. se han presentado innumerables conflictos jurídicos relacionados con irregularidades en la obtención de beneficios consagrados en el pacto colectivo, que han sido denunciados en su línea ética, como por ejemplo el auxilio visual de lentes y el pago parcial de cesantías, y otros en que se han estudiado situaciones en relación con los auxilios para cursar estudios en la institución a que se refiere este proceso, entre otros, sin embargo, cada uno de esos casos son revisados por el Tribunal de manera particular, dada sus especificidades, toda vez que la decisión judicial debe descansar en los elementos de convicción que se encuentran en el expediente, y la situación particular de cada uno de los procesos, sin que tenga que partirse de una posición específica predeterminada de antemano, en

el sentido de ser irregulares los auxilios concedidos o haber incurrido los trabajadores en irregularidades al solicitarlos y tramitarlos.

Para dar claridad a la sentencia, se tiene que en el Pacto Colectivo 2015-2018 de Alpina, cuya vigencia es de 3 años a partir del 1 de junio de 2015, del cual era beneficiario el demandante, quien además fue negociador como consta en el pacto en mención, situación aceptada por este en el interrogatorio de parte, se acordó:

*“Artículo Décimo Octavo: **AUXILIO PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS SECUNDARIOS Y POSTSECUNDARIOS.** Alpina auxiliará a los trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo que laboren jornada completa, que no estén vinculados como practicantes y que este cursando estudios secundarios, universitarios, técnicos o tecnológicos, con una suma que no exceda el equivalente a **cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes** al momento de otorgar el auxilio, así: Con el auxilio equivalente hasta el **ochenta y cinco por ciento (85%)** de valor del respectivo semestre o año para quienes adelanten estudios universitarios. Con un auxilio equivalente al **cien por ciento (100%)** del valor del respectivo periodo académico, o semestre para quienes adelanten estudios secundarios, tecnológicos o técnicos.*

*Adicionalmente, ALPINA establecerá a los trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo que laboren jornada completa y no estén vinculados como practicantes, un cupo total y fijo para toda la vigencia del convenio a título de auxilio para **educación no formal destinado única y exclusivamente a idiomas, computación o mecánica automotriz**, cuyo monto máximo anual sea hasta un (1) salario mínimo legal mensual vigente al momento de otorgarlo.*

(...)

El pago del valor correspondiente a estos auxilios se efectuará de conformidad con la reglamentación establecida por la Compañía. “

Ahora, en el documento allegado junto con el pacto colectivo, relacionado como generalidades de los auxilios y beneficios del pacto colectivo, aparece entre otras cosas, los documentos que debe presentar el trabajador a Alpina al momento de solicitar el auxilio educativo. Respecto del primer auxilio en el numeral 1.4. literal d), se indica:

“d) El trabajador deberá presentar los siguientes documentos para solicitar el auxilio educativo para trabajadores:

- Formato solicitud auxilio educativo a través de módulo de autogestión*
- Copia recibo de pago de matrícula del semestre*
- Original certificado de notas con promedio periodo anterior*
- Certificación de aprobación del semestre anterior y/o de los créditos aprobados en el semestre anterior (debe incluir el número de semestre a cursar)*
Aprobación del jefe por autogestión.

Asimismo, se relacionan los documentos que se deben presentar cuando el auxilio es para educación no formal, numeral 1.5. literal c)

c) El trabajador deberá presentar los siguientes documentos para solicitar este auxilio:

- *Formato solicitud auxilio a través de módulo de autogestión*
- *Copia de pago de matrícula.*

Teniendo en cuenta lo acordado en el pacto colectivo, el demandante solicitó el auxilio de educación para el curso de técnico de mantenimiento y reparación de motores diésel y a gasolina los días 9 de julio de 2014, 26 de febrero de 2015, 31 de julio de 2015 y 28 de enero de 2016 (pág. 114, 115, 116, 117 respectivamente PDF 01); sin embargo, debe advertirse que el pacto colectivo que se allegó al proceso es el vigente a partir de 1 de junio de 2015, por tanto, las solicitudes de auxilio que realizó el 9 de julio de 2014 y el 26 de febrero de 2015 no se pueden estudiar bajo los lineamientos de ese pacto.

Ahora, lo que advierte el Tribunal es que, por un lado, conforme las sumas solicitadas para disfrutar el auxilio de educación, esto es, \$2.390.000 y \$2.560.000 de los días 31 de julio de 2015 y el 28 de enero de 2016 respectivamente, corresponden al beneficio denominado en el pacto colectivo como: ***“AUXILIO PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS SECUNDARIOS Y POSTSECUNDARIOS”***, pues es evidente que superan el valor de un salario mínimo otorgado para la educación no formal; asimismo, se observa que los requisitos que se relacionan en el formulario de solicitud del auxilio, son los que se exigen para el ***“AUXILIO PARA TRABAJADORES QUE CURSEN ESTUDIOS SECUNDARIOS Y POSTSECUNDARIOS”***, en donde además se advierte que también se refiere a estudios técnicos o tecnológicos, lo que en principio llevaría a concluir que, pese a que el demandante insista que no solicitó el auxilio para educación formal, en realidad sí lo hizo, dada la cuantía del auxilio que solicitó. Ahora, las solicitudes fueron acompañadas con unas certificaciones expedidas por CEA SEGVIAL BFG, en las que se señala que el demandante tomó el curso ***TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES DIESEL***; sin embargo, los testigos Martha Rodriguez y Giberth Sanabria coincidieron en indicar que Alpina realizó una auditoría externa en relación con las denuncias que se hicieron en la línea ética, entre otros, contra el señor Nairo Delfirio Gomez, quien fue señalado de solicitar a Alpina el subsidio establecido en el Pacto Colectivo para realizar educación formal cuando en realidad era no formal para los períodos descritos a continuación: segundo semestre del año 2014, primero y segundo del 2015 y primer semestre de 2016. Efectivamente, dentro de las investigaciones adelantadas por la demandada y que motivaron su informe final, se realizó un estudio a la institución CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRÁ, y a las solicitudes de auxilio educativo realizadas por los trabajadores que

anexaron certificados expedidos por dicha institución, recolectándose información obtenida de un trabajo en campo con el objetivo de establecer la forma en que CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRÁ expedía los certificados; para lo cual se hicieron actividades de levantamiento de información mediante contactos especializados realizados por el equipo de campo conformado por un investigador líder, un coordinador y varios auxiliares de campo. Dentro de los hallazgos señalados en la auditoría externa realizada en julio de 2016, se encuentran los siguientes (pág. 95-132): “2. En este instituto certifican cursos de mecánica básica sin que la persona asista o participe en el curso, con la intensidad horaria que necesite certificar por valor de COP \$100.000. Como prueba de ello, se obtuvieron dos certificados sin que las personas solicitantes asistieran a ningún tipo de capacitación; un certificado acredita participación en curso de Mecánica Básica Automotriz y Diesel con intensidad horaria de 120 horas y el otro certificado acredita que cursó y aprobó Mecánica Básica Diesel con intensidad horaria de 60 horas”. 4. El curso (módulo) de mecánica básica automotriz y diesel es un módulo que normalmente tiene un valor de COP \$80.000 pero actualmente tiene un descuento y es ofrecido en COP \$50.000; tiene una duración de dos horas y es una charla ofrecida en las instalaciones del instituto, este módulo es dictado siempre y cuando la persona no tenga conocimiento ni experiencia sobre el tema; se debe adjuntar la fotocopia de la cédula y fotocopia de la licencia de conducción. 8. Los trabajadores de Alpina se certifican en cursos de mecánica avanzada de 4 horas diarias con una intensidad horaria de papel de 80 horas en total y que actualmente se está organizando un grupo de acuerdo a los turnos de los trabajadores. 9. Si un grupo de personas necesitan el certificado y no cuentan con el tiempo para tomar el curso, solo deben comentar que tienen la experiencia, entregar fotocopia de la cédula y de la licencia de conducción y se les entregaría el certificado por valor de COP \$250.000 por cada persona. 12. Las personas del CEA tienen conocimiento de que Alpina cuenta con auxilios de estudio para los empleados en las áreas de sistemas, inglés y mecánica, y que por eso las personas no desaprovechan; igualmente indicaron que Alpina no va a rechazar el certificado de CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRÁ, debido a que ya llevan cinco años trabajando con ellos. 13. Se corroboró que no existe un curso llamado MECÁNICA BÁSICA AUTOMOTRIZ con intensidad horaria de 80 horas que contenga los nueve módulos que son certificados por la institución: manejo previsorio, mecánica básica automotriz, desarrollo de inteligencias múltiples, primeros auxilios, prevención y control de incendios, manejo ambiental, seguridad vial y señales de tránsito, reparación de motores, sistemas de lubricación, eléctrico, tracción, carburación e inyección. 14. De igual forma se obtuvo que el instituto actualmente no ofrece ni dicta cursos TÉCNICOS de ningún tipo, debido a que ellos no pueden certificar carreras técnicas porque en esta modalidad se certifican “títulos” y que actualmente no se encuentran registrados para certificar esta clase de educación. NO han dictado carreras técnicas y que solo dictan cursos que no necesitan estar registrados ante la Secretaría o ante el Ministerio de Educación, refiriéndose a educación no formal. 19. Nancy (propietaria del establecimiento) comentó que el año pasado y antepasado más de la mitad de los alumnos no

asistieron al curso y por lo tanto pensaron en anular varias facturas, pero no lo hicieron por asesoría de la contadora, debido a que los podrían reportar informando los auxilios que pagaron basados en las facturas emitidas por Segvial. “en cuanto a la solicitud de certificar una carrera técnica, Nancy (propietaria del establecimiento), informo que únicamente están autorizados para aprobar y certificar hasta 160 horas; sin embargo, Nancy realizó una llamada a un hombre que llamó “Hernando” y le solicitó asesoría al respecto. Posteriormente Nancy Ruiz, pasó al solicitante No. 02 a teléfono para que se comunicara con “Hernando”, quien le indicó que ellos no podían realizar certificaciones de semestre porque se podría entender como educación universitaria; agregó que existía la posibilidad que ellos certificaran un título de técnico laboral con una intensidad horaria de 660 horas equivalente a un año o dos semestres, pero que eso tenía primero que analizar “. Durante el contacto, se habló con Jorge, trabajador del instituto, quien afirmó que ellos no pueden certificar carreras técnicas porque en esta modalidad se certifican “títulos” y que actualmente no se encuentran registrados para certificar esta clase de educación. Igualmente, Jorge confirmó que NO han dictado carreras técnicas y que solo dictan cursos que no necesitan estar registrados ante la Secretaría o ante el Ministerio de Educación, refiriéndose a educación no formal”.

Asimismo, en ese mismo informe de la auditoría externa se relacionan las siguientes conclusiones: "1. Actualmente, el CEA Segvial BFG Zipaquirá dicta cursos de mecánica básica a trabajadores de Alpina bajo la intensidad horaria de 80 horas en el papel; sin embargo, realmente dictan 4 horas diarias por cinco días igual a 20 horas aproximadamente; curso que tiene un valor de COP \$690.000. 2. Durante los años 2013, 2014 y 2015 han tenido inconvenientes con algunos estudiantes de Alpina, debido a que los certifican y varias personas no asistieron al curso y presentaron los certificados con conocimiento de que no habían asistido al curso. 3. El establecimiento certifica intensidades horarias mayores a las tomadas por las personas que solicitan el certificado de los cursos; ejem: a una “charla” de 2 horas de mecánica básica (módulo), se le asigna un certificado con intensidad de 8 horas de duración por COP \$50.000. 4. El Instituto CEA comercializa certificados de cursos de mecánica básica sin que la persona asista o participe en el curso, con la intensidad horaria que la persona necesite certificar por valor de COP \$100.000; cuando se presenta esta situación también emiten facturas paralelas, por el valor real que pagó la persona y el valor que requiera para presentar a la empresa en la que labora para efectos de solicitar un auxilio. 5. El establecimiento no cuenta aún con la autorización para ofrecer carreras y/o cursos técnicos de ningún tipo, actualmente no pueden certificar más de 160 horas de acuerdo a la aprobación entregada como centro de educación no formal”. (pág. 99 a 112 PDF 09).

De la auditoría externa que hizo Alpina S.A., y que es dable calificar como un documento declarativo emanado de tercero, lo primero que se advierte es que tenía como objetivo establecer la forma en que CEA SEGVIAL BFG ZIPAQUIRA, expedía los certificados, y obtuvo como resultado que se presentaron varias

inconsistencias e irregularidades, pues se logró identificar casos en los cuales se expidieron certificados de cursos sin que las personas realmente los tomaran y otros en los cuales se certificaron más horas de las que realmente tomaron; así mismo, la auditoria arrojó como resultado que el mismo SEGVIAL señaló que no puede ofrecer carreras y/o cursos técnicos de ningún tipo, pese a ello, ese instituto expidió varias certificaciones al demandante, en las que la representante legal hace constar que el señor Gomez Bernal tomó 4 semestres del curso *TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTORES DIESEL*; sin embargo, del resultado de la investigación se puede deducir que el instituto no podía ofrecer ni certificar cursos técnicos; por tanto, la educación que recibió el demandante no era educación formal sino no formal. Ahora, si bien en la auditoría hizo un estudio general del comportamiento de SEGVIAL al momento de expedir las certificaciones que adjuntaban los trabajadores de Alpina para ser beneficiarios de los auxilios educativos acordados en el pacto colectivo, no se puede desconocer que los testigos Martha Elizabeth Rodriguez y Gilbert Sanabria Moreno, coincidieron en indicar que en las denuncias realizadas en la línea ética de Alpina se implicaba directamente al señor Nairo Gomez de solicitar auxilios para educación formal con la institución SEGVIAL entidad que no se encuentra avalada para dictar ese tipo de formación. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que el actor en la diligencia de descargos del 19 de septiembre de 2016, a la pregunta *“Usted en días pasados le informó a la Jefe de Talento, Martha Rodriguez, que en efecto usted no estaba cursando estudios de Educación Formal el curso de TECNICO ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTORES DIESEL Y A GASOLINA y los representantes de SEGVIAL afirman que ellos no dictan éste tipo de cursos. Qué tiene por decir al respecto; contestó: “el día de los descargos iniciales yo fui a hablar con don Jorge y me dice yo le dicté módulos de 150 horas porque yo estoy autorizado para eso y me dijo por eso yo le dije a Usted que yo tenía el técnico de educación NO formal de máximo de 150 horas y si son de 160 horas en adelante es otra cosa y que debía ir al SENA para calificar competencias. Yo le dije que yo le había pagado y ahora me deja así y él me aclara que eran módulos de educación No formal y yo nunca lo entendí (...) luego agregó: “Yo allá les pagué y les di la plata y en todo lo que me dan me dicen que es un técnico de Educación no formal yo he estado en 7 negociaciones de pacto al lado de la compañía, si es necesario hago un crédito en Feval para devolver la plata de los auxilios para que ese señor me resuelva el tema. Yo soy líder de la mesa de participación de víctimas y me puse al frente de familias campesinas”*; encuentra la Sala que conforme lo indicado en los descargos, se colige que la misma entidad le corroboró al demandante que la educación que le dictó fue no formal y que eso se le aclaró en el momento mismo en que fue hacer la solicitud. En este punto, es importante destacar que el resultado

de la auditoría realizada a SEGVIAL no es del todo ajeno a la situación particular del demandante, por cuanto dicho estudio fue claro en que el instituto citado no ofrecía cursos de técnico. No puede considerarse que el demandante ignorara las consecuencias y alcance de cada categoría educativa, por cuanto participó con frecuencia, durante varios años, en las discusiones para acordar el pacto colectivo, amén de que denota conocimientos acerca de los cambios legales que se produjeron en las denominaciones del tipo de cursos al ilustrar que actualmente estaba vigente los cursos del trabajo desarrollo humano y ya no existía la educación no formal. De modo que cuando en la escuela Segvial le dijeron que le podían impartir educación no formal, debía tener claro, de cara a lo previsto en el pacto colectivo, que su solicitud económica a la empresa para hacerse al auxilio, debía estar en correspondencia con la información recibida de la escuela y con la información que él mismo tenía sobre el alcance del pacto; dicho en otras palabras, si sabía que el curso que iba a recibir era no formal, no podía cometer el acto de deslealtad y deshonestidad, de solicitar una suma superior a la que estaba instituida para ese tipo de cursos, cuya cuantía máxima era un salario mínimo legal, pero solicitó y le fue entregada mucho más de esa cantidad; y así se estructura la comisión de la falta endilgada.

Para ahondar aún más en la falta cometida, debe tenerse en cuenta que el indicó que fue a averiguar por los cursos y que incluso los promocionó, o sea conocía con algún detalle los tipos de educación que impartía la escuela; por ello resulta difícil creer que desconociera en su totalidad todo lo que salió a la luz gracias a la auditoría externa que hizo Alpina. Aparte de lo dicho no puede desdeñarse que el actor lo que propuso fue devolver la plata de los auxilios, sin que haya hablado de que fue engañado o asaltado en su buena fe por la escuela pues en ningún momento se refirió a la posibilidad de reclamarle al instituto el supuesto engaño que sufrió y que conllevó a que se le terminara el contrato de trabajo; asimismo, el demandante mencionó que cuando solicitó el curso le dijeron que tenían resoluciones y que estaban en las facturas, sin embargo, al revisar las resoluciones E-85 y E-086 del 28 de marzo de 2011, que se relacionan en las certificaciones y que fueron allegados al proceso, se advierte que mediante la resolución E-85 de 2011 se le concedió al centro de enseñanza automovilista SEGVIAL BFG la licencia de funcionamiento de educación para el trabajo y desarrollo humano para la jornada diurna y sabatina, señalando en el artículo cuarto, lo siguiente: *“La presente licencia no les*

autoriza para ofrecer programas de formación en educación para el trabajo y desarrollo humano, para ello requieren solicitar y obtener previamente registro de los programas que según el Proyecto Educativo Institucional planean desarrollar”. (pag. 112 PDF 01), mediante la Resolución E 086 marzo 28 de 2011, se dispuso: “ARTICULO PRIMERO: Otorgar registro durante cinco (5) años a los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, que ofrecerá al centro de enseñanza automovilística **SEGVIAL BFG** en la carrera 8ª 7-76 segundo piso del Centro de Zipaquirá. Así: Curso para Instructores de conducción en categorías C1 y C2. Cursos de capacitación en conducción en las categorías: A1, A2, B1, B2, C,2, de acuerdo con la clasificación establecida en la Resolución 3245 DE 2009 expedida por el Ministerio de Transporte”. Lo que es claro es que de dichas resoluciones no se logra colegir que la institución estuviera avalada para dictar cursos técnicos como el que le certificaron al demandante, tampoco para dictar cursos de educación formal, pues el registro se otorga para dictar cursos de capacitación en conducción.

De otro lado, no puede perderse de vista que para justificar su conducta y demostrar que no incurrió en la falta, el actor manifestó que solicitó permiso para estudiar educación para el trabajo y el desarrollo humano, lo cual es cierto, como se puede ver en las pruebas del proceso, pero el actor debía tener claro que este concepto no estaba incluido en el pacto colectivo, que solamente se refería a educación formal y no formal, y como él mismo dijo que en el instituto le dijeron que solo podían darle un curso no formal, es suficiente esta información para tener como desleal solicitar una suma superior de dinero a la establecida en el pacto colectivo para el tipo de curso al que se inscribió y realizó. Incluso cuándo se le pregunta que teniendo en cuenta que advirtió una diferencia entre educación no formal y educación formal qué tipo de auxilio le reconoció ALPINA, contestó: “prácticamente digámoslo no formal, pero en realidad es educación para el trabajo y el desarrollo humano”. manifestación que permite reafirmar que efectivamente el demandante reconoce que el curso realizado fue de educación no formal, pero bajo la nueva denominación, esto es *educación para el trabajo y desarrollo humano*.

Sobre lo anterior, interesa poner de presente que el artículo 1 de la ley 1064 de 2006 señala: “**Artículo 1º.** Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”. Por su parte, el Decreto 4904 de 2009 “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”, la define como: “**1.2. Educación para el trabajo y el desarrollo humano.** La educación para el

trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. El numeral 3.1. indica “que las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.” (...) Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas”.

Ahora, en la ley 115 de 1994 “por la cual se expide la ley general de educación”, se encontraba definida la **educación formal**, como: “(...) aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (art. 10)”. Y la **educación no formal** como la que “(...) se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley (art. 36). A su vez en el artículo se lee: “Niveles de la educación formal. La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles: a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio; b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y c) La educación media con una duración de dos (2) grados. La educación formal en sus distintos niveles tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente. a su vez el Decreto 114 de 1996, señalaba que “La educación no formal podrá ofrecer programas de formación, complementación, actualización o supletorios de duración variable, en los siguientes campos: laboral, Académico, Preparación para la validación de niveles y grados propios de la educación formal y Participación ciudadana y comunitaria. “**Artículo 9°.-** Las instituciones de educación no formal podrán ofrecer además, programas de educación informal que tienen como objetivo ofrecer oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos

programas con duración no superior a ciento sesenta (160) horas. Su organización y ejecución no requieren de autorización previa por parte de las Secretarías de Educación Departamentales y Distritales.” Frente a la categoría de educación no formal y el concepto de educación para el trabajo y el desarrollo humano que la reemplazó, se advierte que en ambos casos se ofrece programas para educación laboral y académica, que buscan para complementar, actualizar y suplir conocimientos sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal, sin encontrar una diferencia significativa entre estos dos conceptos; y si bien el demandante en el interrogatorio de parte insistió en que la Ley 1064 de 2006 ha reformado el pacto al considerar que no se puede hablar de educación no formal, entiende la Sala que tiene que interpretar el pacto a la luz de los cambios legislativos y en ese orden entiende que cuando se habla de educación para el trabajo y el desarrollo social está aludiendo al concepto de educación no formal contemplada en el pacto.

Finalmente, no puede pasarse por alto que con las declaraciones de los dos testigos citados por la empresa logró establecerse un patrón de conductas similares en otros casos y respecto de otros trabajadores, tal como lo confirmó también la auditoría externa. De modo que este parámetro sirve de indicio para descartar que el actor hubiese sido asaltado en su buena fe o engañado, pues lo que se vislumbra y alcanza entreverse es que actuó de manera deliberada e intencional.

Resta verificar si esos actos del demandante están contemplados en la normativa laboral como causa legal para terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

De conformidad con la carta de terminación del contrato de trabajo el sustento normativo del despido es lo establecido 58 numerales 1 y 5 del CST que hacen referencia, en su orden, a que dentro de las obligaciones del trabajador está la de *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”* y *“Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*; así como lo señalado en los numerales 1 y 6 del artículo 62 del C.S.T que prescriben respectivamente: *“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”* y *“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales*

que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Frente a esta última causal, si bien se aportaron el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo de Alpina, la conducta que enrostra la demandada al actor no se encuentra calificada como falta grave en esos documentos; y si se encontrara que la conducta endilgada y demostrada no encaja en ninguno de los textos normativos aludidos, de todas formas se observa que en la carta se hace un señalamiento de los hechos que atribuye la empresa al demandante y que consistieron en presentar unos documentos que no corresponden a la realidad pues pasó certificaciones del instituto ACE SEGVIAL que no tenía el aval para hacerlo, con el fin de obtener unos auxilios educativos por educación formal, cuyo monto era superior a los de educación no formal, lo sucedido se traduce en un engaño a su empleador, conducta que choca de manera frontal con principios como el de buena fe (artículo 55 CST) con que deben desarrollarse las relaciones entre trabajador y empleador, y la exigencia de lealtad y fidelidad (artículo 56 CST), cuya trasgresión puede ser justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, porque afecta valores indispensables en las relaciones obrero patronales como la rectitud, la transparencia, la honradez y la honestidad, los cuales fueron quebrantados por el actor al prestar unos documentos cuyo contenido no correspondía a la realidad, obteniendo en este caso un beneficio económico indebido. En orden de ideas si quedó demostrada la justa causa imputada al trabajador por lo que se debe confirmar la sentencia apelada en este sentido.

Asimismo, resulta oportuno tener en cuenta que si bien el demandante en el interrogatorio de parte insistió que solo en el transcurso de este proceso conoció de la auditoria que realizó Alpina, sin embargo, no se puede pasar por alto que conforme a la citación a descargos realizada para el 19 de septiembre de 2016 el demandante tenía conocimiento de las irregularidades encontradas con el instituto SEGVIAL, pues en esa oportunidad se le indicó: *“Es de señalar que esta diligencia, busca conocer su versión sobre los hechos ya conocidos por usted de acuerdo a los elementos de prueba con que cuenta la empresa, así como las razones de los mismos. De esta manera la empresa podrá contar con una visión integral de lo sucedido y reunir los elementos suficientes para tomar la determinación que justamente resulte procedente:”* (...) *“En relación a las pruebas se le corre traslado de las facturas, certificados de matrícula, certificados de notas y solicitud de Auxilio radicados por Usted a Alpina para cada uno de los Semestres con Soporte de la*

institución Segvial y que de acuerdo con la Certificación de ésta misma entidad y teniendo en cuenta que esta institución no dicta ese curso ni está autorizada por el Ministerio de Educación para hacerlo; a la vez que se le pone en conocimiento el testimonio dado por representantes legales de Segvial en el que informan que efectivamente existen irregularidades entre la información por usted aportada al momento de la solicitud de los auxilios y los cursos que está autorizado para dictar dicha entidad”, por tanto, es claro que antes de que se le notificara la terminación del vínculo laboral, el demandante fue enterado de lo que ocurrió con el instituto SEGVIAL.

De lo dicho se desprende que el Tribunal no encuentra fundamentos para revocar la sentencia apelada; por el contrario, encuentra acreditada la justeza del despido acorde con lo expuesto, y en esa medida resulta innecesario el estudio de la debilidad manifiesta en razón al estado de salud del actor.

Así se dice porque, aun si se admitiera que el actor al momento del despido se encontraba en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad, la protección pedida no sería viable, pues de acuerdo con la jurisprudencia contenida en la **sentencia SL 1360 de 2018 Radicación N.º 53394 del 11 de abril de 2018**, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral cambió el criterio frente al tema de la estabilidad laboral específicamente en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, apartándose de la postura anterior y acogiendo en su lugar la postura de que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de una justa causa; pues así lo manifestó cuando señaló: (...) *“Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”. A lo sumo, concluyo: “a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima. b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario. c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario*

gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

No se desconoce que la Corte Constitucional ha dejado sentado en algunos de sus fallos que es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo, entre otros en sentencia T-041/19. Pero el Tribunal, en este aspecto, acoge lo dicho por la corporación de cierre de la jurisdicción laboral.

De modo que acreditada la justa causa para el despido no es procedente el reintegro con fundamento en el amparo del fuero a la estabilidad laboral reforzada consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que tal protección solamente opera cuando el despido del trabajador fue en razón a su estado de debilidad manifiesta o discapacidad.

Frente al fuero circunstancial, ocurre lo mismo, pues el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por los artículos 10º del Decreto 1373 de 1966 y 36 del Decreto 1469 de 1978, prevé tal protección solamente opera frente a los despidos sin justa causa, y al no haberse este configurado, no es necesario entrar a analizar el tema del fuero circunstancial. Lo mismo sucede con el fuero de cabeza de familia.

Finalmente, respecto del pago de los 4 días de salario y 17 días de incapacidad, debe anotarse que en la contestación de la demanda se indicó:

“vale la pena indicar que, desde el 31 de agosto de 2016 al 13 de septiembre de 2016, el demandante no prestó sus servicios por ausencias injustificadas así:

- El 31 de agosto de 2016 reportó 2 días de incapacidad sin soporte*
- El 02 de septiembre informó que estaba en la clínica sin soporte*
- El 03 de septiembre reportó 5 días de incapacidad sin soporte*
- El 09 de septiembre reportó 5 días de incapacidad sin soporte.*

Por lo anterior, no hay reporte de incapacidades que se hayan radicado por el demandante con las pocas especificaciones que plantea en su demanda.

Respecto a los 4 días de salarios solicitados a Alpina S.A., la demandada al contestar la demanda manifestó que *“no debe valores por concepto de salario, pues,*

sin reconocer ningún derecho y solo en gracia de discusión, la única forma en que no se hubiese pagado el salario fue por la no prestación del servicio”.

Al revisar la liquidación final de prestaciones sociales se observa que se relacionan 22 días de ausentismo; asimismo, el 14 de marzo de 2017 el demandante solicita a EPS FAMISANAR el pago de las siguientes incapacidades: a) incapacidad No. 0004907616 del 1 al 2 de septiembre de 2016. b) incapacidad No. 0004907623 del 3 al 4 de septiembre de 2016. C) incapacidad No. 0004907625 del 5 al 17 de septiembre de 2016. FAMISANAR da respuesta a esta solicitud, el 16 de marzo de 2017, indicándole “: 1. Las incapacidades 4907623, 490762625 se canceló el 17/01/2017. 2. La incapacidad 4907616 no se encuentra aun contabilizada para pago (pág.- 140).

Contrario a lo señalado por el a quo, encuentra esta Sala que en el proceso sí se encuentra acreditado, con la documental obrante en las páginas 136 y 138 del PDF 01, que la incapacidad 4907623 se canceló por la suma de \$139.340 por el interregno 3 a 4 de septiembre de 2016 y la 4907625 por \$766.372 correspondía a los días 5 al 17 de septiembre de 2016, las cuales conforme lo señaló la EPS FAMISANAR fueron canceladas el 17 de enero de 2017, y al revisar los comprobantes de pago obrante en las páginas 136 y 138 el pago se realizó a favor del empleador identificado 860025900, el cual corresponde a Alpina Productos Alimenticios S.A. conforme a certificado de existencia y representación legal de la demandada; por tanto, no se entiende por qué razón, FAMISANAR S.A. realizó el pago a la empresa si para esa época el contrato de trabajo ya no se encontraba vigente, debiéndoselo hacer directamente al demandante; sin embargo, como el pago de las incapacidades se hizo a ALPINA S.A. y esté a su vez no acreditó que los haya pagado al demandante, se deberá condenar a la demandada, máxime cuando en la citación a descargos de fecha 13 de septiembre de 2016, aparece la siguiente anotación “*hoy radica las incapacidades transcritas de Cafam del 1 de septiembre /16 al 17 de septiembre/16 Martha Rodriguez. Sept-13-2016 hora 3:30 pm* (pág. 104 PDF 01), documento con el que se acredita que el demandante si radicó las incapacidades correspondientes desde el 1 a 17 de septiembre de 2016, pues dicho documento no fue tachado ni desconocido por la parte demandante; sin embargo, respecto de la incapacidad 4907616 corresponde del 1 al 2 de septiembre de 2016, conforme la respuesta dada por la EPS no se encuentra

acreditado que *no se encuentra contabilizada para pago*, por tanto, no hay lugar condena alguna.

De acuerdo con lo anterior, se deberá condenar a la demandada por concepto de pago de las incapacidades No 4907623 por \$139.340 y 4907625 por \$766.372, sumas que se deberán reconocer debidamente indexadas al momento de su pago, debido a la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, actualizando desde la fecha en que Alpina recibió esos pagos hasta cuanto esta se los haga al trabajador.

Ahora, respecto de la reliquidación de prestaciones solicitada, al revisar la liquidación se advierte que las cesantías e intereses se liquidaron teniendo en cuenta los 261 días del año, es decir desde enero a 21 de septiembre de 2016 por tanto no hay lugar a reliquidación alguna; y respecto de las demás prestaciones no es claro qué periodo se tuvo en cuenta para su liquidación pues si bien se relacionan días no se logra advertir de donde se obtienen los mismos, sin poder entrar a realizar suposiciones, por lo que no hay lugar a condena alguna respecto a la reliquidación solicitada, debiéndose confirmar la sentencia en este aspecto.

Finalmente, respecto de los 4 días de salarios solicitados a Alpina S.A., lo primero que se advierte es que el demandante no especifica qué días son; en el caso que los mismos correspondan al interregno 18 al 21 de septiembre de 2016, ha de decirse que el demandante no acreditó que haya prestado el servicio o que estuviera incapacitado en ese tiempo, por lo que se deberá confirmar la sentencia de primera instancia en este aspecto.

Finalmente, tampoco hay lugar a condenar a la demandada por concepto de indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 de C.S.T. pues la única condena corresponde a unos días de incapacidad que no entran dentro de lo que contempla la norma, pues la misma habla de a omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales, y la incapacidad es un auxilio económico que no encaja en ninguna de esas nociones. Asimismo, tampoco quedó acreditado la existencia de algún perjuicio moral ocasionado al demandante por lo que no habrá condena sobre dicho aspecto, debiéndose confirmar la sentencia en estos aspectos.

Frente a la excepción de **prescripción**, la demandada solicita que se declare probada frente *"a todos aquellos derechos que eventualmente hayan perdido oportunidad de discusión y exigibilidad por el simple pasar del tiempo"* Al respecto, se debe advertir que los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establecen que la acción judicial para reclamar el reconocimiento de derechos laborales, prescriben en el término de tres años contados desde que la respectiva obligación se hizo exigible.

En ese orden, como en caso bajo estudio se condenó únicamente al pago de las incapacidades correspondientes del 3 al 17 de septiembre de 2016, el contrato terminó el 21 de septiembre de 2016 y la demanda se presentó el 4 de septiembre de 2019, es decir que únicamente prescribió la incapacidad correspondiente al día 3 de septiembre de 2016, pues la misma era exigible hasta el 3 de septiembre de 2019, es decir un día antes de presentarse la demanda, por lo cual resulta parcialmente probada la misma, ordenando el pago de incapacidades así: la 4907623 por \$69.670 y la 4907625 por \$ 766.372.

Respecto a la excepción de **compensación**, Solicita la parte demandada que, en el evento de declararse alguna condena en su contra, sea tenidos en cuenta, los pagos efectuados al demandante.

Al respecto, señala el Código Civil en sus artículos 1714, 1715 y 1716 que la compensación es un modo de extinguirse las obligaciones de quienes son deudores entre sí, cuyas deudas sean en dinero, o de cosas fungibles, o indeterminadas, de igual género y calidad, liquidas y actualmente exigibles, en donde se releva a los deudores del cumplimiento efectivo de las misma, hasta la concurrencia de la menor de ellas, de modo que sólo deba cumplirse con el excedente de la deuda: sin embargo, se observa que en el caso bajo estudio, las sumas reconocidas a favor del actor corresponden a incapacidades, que la empresa no ha reconocido, pues la misma insiste que el actor no las acreditó.

Así queda resuelta el recurso de apelación.

Sin costas en esta instancia, en tanto el recurso salió parcialmente adelante; las de primera estarán a cargo de la parte demandada.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 4 de marzo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de Nairo Delfirio Gómez Bernal contra Alpina Productos Alimenticios S.A., en cuanto absolvió del pago de las incapacidades; en su lugar, se condena al pago de las incapacidades a la demandada así: 4907623 por \$69.670 y la 4907625 por \$ 766.372, debidamente indexadas teniendo en cuenta lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Sin costas en esta instancia; las de primera estarán a cargo de la parte demandada.

CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria