

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25899-31-05-002-2021-00040-03-04**
Demandante: **LUIS CARLOS TINJACA SALAZAR**
Demandado: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **20 DIAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones presentadas, se procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante, inicialmente contra el auto emitido el 9 de septiembre de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá Cundinamarca que resolvió prescindir de la práctica de la prueba testimonial decretada, y a continuación, el formulado contra la sentencia proferida en la misma fecha, dentro del proceso de la referencia.

PROVIDENCIA

I. ANTECEDENTES

Luego de practicados los interrogatorios de parte dentro del presente asunto, el juzgador de instancia, decidió prescindir de la práctica de los testimonios decretados a favor de las partes; para lo cual razonó:

“(…) Dispone el artículo 53 del CPTYSS, que el juez, en auto motivado, puede rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del litigio; de ahí que, si una PRUEBA no satisface los requisitos de conducencia, pertinencia y utilidad, el juez puede prescindir de su práctica, aun cuando la haya decretado. Recuérdese que la conducencia tiene que ver con la idoneidad de un medio probatorio para acreditar un hecho; la pertinencia con la relación directa con los puntos álgidos del proceso; y la necesidad o utilidad con que la prueba verse sobre hechos que estén es discusión, es decir, aquellos que han sido aceptados y declarados probados en la etapa de fijación del litigio. En el presente caso, considero que los testigos decretados a favor de ambas partes no aportarán mayor información a las resultas del proceso, en primer lugar, porque lo que eventualmente declaren estas personas no daría luces para resolver si la entidad demandada está obligada o no, a comunicar al sindicato o sindicatos el hecho de haber citado a un trabajador afiliado a una diligencia de descargos, respecto del cual existe prueba documental con la que se puede concluir sobre su existencia e, incluso, con la normativa actualmente vigente. En segundo lugar, porque lo que se reclama en realidad es un punto de derecho relacionado con la ineficacia o ilegalidad de unas suspensiones contractuales por el hecho no haberse citado a los miembros de la organización sindical, tal como se desprende de los hechos 29,30,31,35,36,37,38 y 39 de la demanda que precisamente narran que presuntamente no se cumplió con tal aspecto. En este punto se aclara que en la demanda no se ha puesto en discusión si los hechos que motivaron o no, la suspensión, ocurrieron o no, y así no se fijó el litigio, sino únicamente si se había cumplido o no, lo regulado en el artículo 115 del CST, en cuanto a la diligencia de descargos. En tercer lugar, porque con la información que se recopiló en los interrogatorios en armonía con la prueba documental es suficiente para resolver la controversia e, incluso, me he formado el convencimiento acerca de los hechos que motivan el litigio al tenor del artículo 61 del mismo código. En consecuencia, se prescinde de los testimonios de José de Jesús Páez Guayambuco, Juan Manuel Galvis Achury, Juan Carlos Carrillo Zapata, Martha Elizabeth Rodríguez Campos, Bibiana Alexandra Chaparro Núñez y Sandra Patricia Vera Sánchez. ...”

Decisión frente a la cual, en uso de la palabra, la vocera judicial de la parte actora, señaló:

“...teniendo en cuenta el auto proferido por el despacho, interpongo entonces recurso de reposición y en subsidio de apelación, entendiéndolo a que la verdad de esta situación solamente se puede llegar con los testigos pertinentes y con las pruebas solicitadas con anterioridad, teniendo en cuenta que estas personas no solamente van a dar luces del proceso disciplinario que se llevó a cabo con el

señor LUIS CARLOS TINJACA, sino que darán veracidad de lo que sucedió en esos hechos y como se demostró dentro de la demanda para poder llegar a una decisión pertinente y demostrar realmente el incumplimiento al debido proceso que se llevó a cabo con el señor LUIS CARLOS TINJACA. ...”.

El juez a quo procedió a resolver el recurso de reposición, respecto del cual sostuvo:

“...Se niega el recurso de reposición presentado por las partes, porque considero que no existen razones para variar lo decidido, en razón a que en ninguno de los hechos se cuestiona la ocurrencia o no, de los supuestos fácticos que motivaron la suspensión laboral, sino solo el cumplimiento de una citación a las organizaciones sindicales, en cuyo caso la prueba testimonial resulta completamente superflua. A esto se agrega que con la prueba que ya recopile, me encuentro convencido de las resultas del proceso...”.

En consecuencia, concedió en el efecto devolutivo, los recursos de apelación interpuestos de manera subsidiaria por las apoderadas de las partes *“...contra el auto que se acaba de proferir que negó la práctica de una prueba, **en el efecto devolutivo**, por encontrarse enlistada la decisión como susceptible de ser recurrida por esa vía, al tenor de lo previsto en el numeral 4. del artículo 65 del CPTYSS,...”*

Debe indicarse que, si bien la apoderada de la sociedad demandada, también procedió a interponer los recursos de ley contra la decisión mencionada; no obstante, luego de proferida la sentencia que puso fin a la instancia, manifestó su deseo de desistir de la alzada impetrada; desistimiento admitido por el director del proceso; por tanto, se desata el recurso de la parte actora.

Para resolver se considera:

El auto recurrido es susceptible de ser apelado conforme lo dispone el numeral 4º del artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, reformado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, por corresponder a uno que negó la práctica de una prueba.

Consideró el operador judicial, inane la recepción de los testimonios decretados a favor de las partes, pues atendiendo al objeto de controversia, los mismos en su sentir, no aportarían mayor información a las resultas del proceso, decisión que tomó bajo la facultad contenida en el artículo 53 del CPTSS.

Señala dicha norma -Art.53 CPTSS, modificado por el artículo 8 de la Ley 1149 de 2006-, en su inciso primero *“...El juez podrá en decisión motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito...”*.

Bajo ese contexto, ningún reparo surge frente a la decisión atacada, como quiera que el juzgador de primer grado, facultado por la norma legal, consideró que los medios de convicción obrantes en el expediente, vale decir la prueba documental allegada por las partes, así como los interrogatorios practicados, le permitían tener por esclarecidos los hechos y formar su convencimiento sobre los aspectos que delimitó en la fijación del litigio, comprendían la controversia en el presente asunto; por lo que con tal propósito realmente la prueba testimonial no era necesaria ni útil, siendo en ese orden, factible prescindir de la misma.

En efecto, obsérvese que lo pretendido en la demanda es obtener la declaratoria de ineficacia o ilegalidad de las sanciones disciplinarias impuestas al demandante, porque, conforme se fijó el litigio, se debía establecer si la demandada había o no convocado al adelantamiento de diligencias de descargos del actor, a los representantes de la organización sindical a la cual se encontraba afiliado; aspecto que no corresponde a un tema que se pueda

acreditar con prueba testimonial, ya que para ello debe verificarse el trámite adelantado por la accionada en los distintos procesos disciplinarios, es decir, la prueba idónea en este específico caso es la documental, que ya reposaba en el expediente aportada por las partes en las oportunidades procesales correspondientes; aunado a que con lo referido por las partes en los interrogatorios, directas involucradas en esos procesos disciplinarios, era factible dilucidar o esclarecer los hechos puestos en conocimiento del juzgador de primer grado, y así desatar las súplicas de la demanda, tal como éste lo refirió.

Recordemos que conforme el artículo 48 del CPTSS, modificado por el apartado 7° de la Ley 1149 de 2007, corresponde al juez asumir *“...la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite...”*; por lo que al prescindirse de unos medios de prueba cuya práctica no resultaba necesaria ni útil para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, se está adoptando medidas que permite darle agilidad y rapidez al proceso, atendiendo así, los principios de economía y celeridad procesal.

Y es que, la circunstancia que se hubiere decretado dicha testimonial, no impedía que, al analizar el juzgador la procedencia y pertinencia de ese medio de convicción respecto del objeto del litigio, pudiese prescindir como lo hizo de su práctica, al verificar que realmente no traerían aporte alguno para constatar el aspecto delimitado y planteado como motivo de controversia.

En ese orden de cosas, al encontrarse ajustado a derecho, se **CONFIRMARÁ** el auto apelado, y así se señalará en la parte resolutive.

A continuación, frente al recurso de apelación contra la providencia que puso fin a la primera instancia, previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

LUIS CARLOS TINJACA SALAZAR demandó a la sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 17 de febrero de 1992, y sin efectos todas las sanciones impuestas por el empleador, por ilegales; en consecuencia, como pretensiones principales solicita se ordene retirar de la hoja de vida los documentos que las soportan, y pagar los días de sanción correspondientes a: 30 días del 5 de octubre al 3 de noviembre de 2015, 45 días del 29 de enero al 23 de marzo de 2018, 2 días del 17 al 18 de octubre de 2018, 40 días del 10 de diciembre de 2018 al 25 de enero de 2019, 1 día el 9 de abril de 2019; se reliquiden las cesantías de los años 2016 a 2020, las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; subsidiariamente, se condene al pago de la indemnización por *"...violación al debido proceso por falta de notificación y caducidad del término para imponer sanciones, en concordancia con lo establecido en la convención colectiva vigente..."*, y la indexación.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que se vinculó a la accionada en la fecha indicada, mediante contrato

a término indefinido, en el cargo de Operario de Producción, con un salario de \$2.661.495 mensual; en la accionada existen las organizaciones sindicales denominadas USTA y UTA a las cuales se encuentra afiliado, vinculación notificada a la sociedad demandada; se le hacen los descuentos por cuota sindical con destino a éstas; fue citado a rendir descargos el 16 de septiembre de 2015, en las instalaciones de la demandada, por *“...presunto error de producción debido al ingreso de agua TQ 3, que contenía 6.500 litros de crema, lo que género que esa materia láctea no se pudiera empacar en crema de leche UTH...”*, en dicha diligencia no fue asistido por dos representantes del ninguno de los sindicatos mencionados, el 17 de noviembre de 2016 (sic) fue sancionado.

Menciona que, el 23 de diciembre de 2017 se le citó nuevamente a descargos, realizándose la diligencia el 27 de dicho mes a las 5:00 a.m. en la oficina de Talento Humano de la accionada, el 24 de enero de 2018 le impuso una sanción disciplinaria de 45 días; el 25 de septiembre de 2018 lo citó a descargos *“...por una supuesta ausencia en el turno de trabajo...”*; y ese mismo día lo sancionó; el 9 de octubre de 2018 lo cita a descargos y le impuso una sanción disciplinaria de dos días; el 28 de febrero de 2019 lo cita a descargos por *“...un presunto incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones laborales...”*, sancionándolo con un día; que desde el año 2015 hasta la fecha de presentación de la demanda le impuso 131 días de sanciones disciplinarias, sin que en ninguna de éstas le hubiere permitido estar asistido por dos representantes de cada una de las organizaciones USTA y UTA, ya que dichas organizaciones no fueron notificadas por parte de la demandada de las citaciones o descargos del accionante.

Sostiene que la accionada es quien autoriza el ingreso a sus instalaciones, donde se adelantaron las diligencias de descargos, sin que el demandante esté autorizado para ello –permitir el ingreso de sus compañeros de trabajo a las instalaciones de la demandada-; que la accionada no consignó oportunamente las cesantías de los años 2016 a 2020, ni liquidó dicha acreencia para los citados años sobre 360 días; la empresa ha sido condenada en varias oportunidades por sancionar a los trabajadores incumpliendo el debido proceso, dentro de los juicios adelantados por Carlos Ruiz Sierra, Mauricio Alarcón Duran.

En el año 2018 presentó ante la accionada solicitud de pago de las sanciones disciplinarias; la sociedad debe pagarle la moratoria por retención de los salarios desde 2015, y por el pago parcial de las cesantías y los intereses; en la empresa existe Convención Colectiva y Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo, en el que se encuentra previsto el trámite para imponer sanciones disciplinarias (fls. 7 a 23 PDF 01)

La demanda fue repartida inicialmente al Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 9 de noviembre de 2020, conforme acta individual de reparto (fl. 4 PDF 01), autoridad judicial que, con proveído de 25 de febrero de 2021, la rechazó por falta de competencia y dispuso su remisión al Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá (PDF 02). En atención a la creación del otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, mediante Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, ese estrado judicial con proveído de 24 de marzo de 2021, ordenó la remisión de las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad (PDF 05); quien, con auto de 12 de abril de ese

mismo año, avocó el conocimiento del proceso (PDF 06); y con proveído del 12 de mayo de 2021, admitió la demanda disponiendo la notificación a la parte accionada, en los términos allí indicados (PDF 07).

La sociedad **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** al descorrer el traslado se opuso a todas y cada una de las pretensiones; señalando que cada uno de los procesos disciplinarios que se adelantaron en contra del demandante gozaron de la garantía del derecho de defensa, contradicción y debido proceso del demandante, que se realizaron de conformidad con el procedimiento reglamentario y convencional establecido para imponer sanción disciplinaria; por tanto, las sanciones gozan de plena validez, ya que la mismas fueron impuestas luego de haberse adelantado el proceso disciplinario reglamentario y convencional que le es aplicable, respetado y garantizado el derecho de defensa que le asistía al demandante, informándole los hechos por los cuales se le citaba, corriéndole traslado de la totalidad de pruebas, dándole el uso de la palabra, permitiéndole que aportara las pruebas que considerara necesarias, informándole que podría asistir acompañado, e informándole la decisión adoptada por la empresa debidamente motivada, por tanto, no existe violación al debido proceso ni su derecho de defensa y contradicción. Precisa que las sanciones disciplinarias que le fueron impuestas al actor gozan de plena validez, puesto que las mismas se ocasionaron luego de haberse adelantado los procesos disciplinarios reglamentario y convencional correspondientes.

Indica en el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, que la responsabilidad del actor se advierte en el

incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales, por lo que ha sido sujeto de múltiples sanciones disciplinarios como consecuencia de su inobservancia o incumplimiento respecto de las obligaciones laborales que están a su cargo; reitera que previo a la imposición de las sanciones disciplinarias, la sociedad adelantó los procesos disciplinarios que reglamentaria y convencionalmente le deben ser aplicables al actor, respetado y garantizado el derecho de defensa que le asistía a éste, informándole los hechos por los cuales se le citaba, corriéndole traslado de la totalidad de pruebas, dándole el uso de la palabra, permitiéndole que aportara las pruebas que considerara necesarias, informándole que podría asistir acompañado, e informándole la decisión adoptada por la empresa debidamente motivada, lo cual evidencia que no existe una violación al debido proceso ni su derecho de defensa y contradicción.

Menciona que conforme el artículo 56 del RIT y 4° de la Convención Colectiva, resulta claro que mi representada cumplió con el procedimiento disciplinario establecido al interior de la compañía, pues en cada proceso disciplinario le informó al demandante los hechos por los cuales lo citaba, le corrió traslado de la totalidad de pruebas que sustentaban el inicio de cada proceso disciplinario, le dio el uso de la palabra, permitiéndole que aportara las pruebas que considerara necesarias, le informó en cada proceso disciplinario que podría asistir acompañado de dos representantes de las organizaciones sindicales a las cuales se encontraba afiliado, citó a los sindicatos UTA y USTA la diligencia de descargos de cada uno de los procesos disciplinarios y finalmente le informó en cada caso la decisión adoptada por la empresa debidamente motivada; por tanto *“...resulta claro que mi representada cumplió cabalidad con el procedimiento*

disciplinario reglamentario, garantizando de esta manera el debido proceso y derecho a la defensa del demandante...”.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, Cumplimiento del debido proceso, Falta de título y causa en el demandante, Enriquecimiento sin causa del demandante, Pago, Buena fe, Prescripción, Compensación, Innominada o genérica (fls. 3 a 33 PDF 11).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 9 de septiembre de 2022, dispuso:

*“(...) **Primero: Declarar probadas** las excepciones de mérito de cumplimiento del debido proceso y falta de título y causa en el demandante, propuestas por la entidad demandada.*

Segundo: Absolver a la entidad demandada Alpina Productos Alimenticios S.A., de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante Luis Carlos Tinjacá Salazar.

***Tercero: Condenar en costas** de primera instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de **\$500.000**, por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la entidad demandada, con sujeción a lo preceptuado en el ordinal 1° del artículo 5° del Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.”* (Audio y acta de audiencia, PDFs 30 y 31).

III. RECURSO DE APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, la apoderada del accionante presenta y sustenta el recurso de apelación, de la siguiente manera:

“(…) Mil gracias señor juez y a todos los presentes, en esta medida presento recurso de apelación contra la sentencia proferida por este despacho dentro del proceso de referencia con fundamento en el artículo 66 del CPTSS.

De esta manera se solicita al despacho se me conceda la apelación ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca – Sala Laboral, para que se sirva revocar integralmente en todo lo desfavorable a mi poderdante y se concedan las pretensiones de la demanda, tal como han sido invocadas.

La sustentación de este recurso la hago en los siguientes términos: El Despacho niega las pretensiones considerando lo siguiente, considera el testimonio del demandante donde dice que si ha habido un debido proceso y que en consecuencia no se prueban las pretensiones y los hechos aquí invocados; lo que no es de recibido (sic) por cuanto las pruebas no se valoraron en conjunto como lo señala el código procesal, artículo 167 del CGP; pero además tenemos una violación de los derechos fundamentales del debido proceso y de defensa donde en todas las diligencias de descargos que adelantó la demandada contra el aquí demandante, estas sanciones disciplinarias se limitaron a citar a descargos al demandante, a endilgar unas supuestas faltas, a hacer una diligencia de descargos en ausencia de los representantes del sindicato USTA y UTA, negando así lo que ya se venía mencionando en la Convención Colectiva, el artículo 53 donde es deber estar asistido junto a los representantes de la asociación sindical.

Entonces, al momento del despacho entrar a valorar todas estas pruebas, debió tener en cuenta no solamente que ya se había ... el instrumento que era el interrogatorio del representante legal sino también de la declaración de los testigos que darían luz a este fallo.

También podemos ver los documentos aportados con la demanda y la contestación y entrar a definir si efectivamente se dio la violación de las normas que se llevaron en comento para la parte demandada y si le asiste el derecho al demandante dado todo el material probatorio recaudado dentro del trámite del proceso; pero aún más, la sentencia adjunta en este proceso sobre el mismo tema, que acredita la conducta proterva de la demandada; en el mismo sentido insisto sobre la jurisprudencia citada en los alegatos de conclusión y que el despacho ni siquiera justifico porque no se tuvo en cuenta a pesar que orientan sobre un caso similar al que aquí se discute.

Entonces, frente a la violación del debido proceso, debo señalar nuevamente lo siguiente: “...Debido proceso disciplinario en entidad particular. La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, implica que en todos

los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase éste como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos deben ser observados los requisitos o calidades mínimas que integran el debido proceso. en virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término sino a los particulares que arrogan esta facultad como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones, establecimientos educativos, empleadores o asociaciones con ánimo o sin ánimo de lucro...”, agregó la corporación en relación con el debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen necesidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, los siguientes no podrían(se escucha entrecortado) con semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga (no se escucha bien) pudiera ser exigible únicamente al Estado , también los particulares cuando se hallan en la posibilidad de aplicar sanciones o castigos están obligados por la Constitución a observar el debido proceso. Es un derecho fundamental de la persona procesada la de que en su integridad los fundamentos y postulados que a esta garantía corresponde, le sean aplicados. En otras ocasiones esta Corte ha llegado a la misma conclusión, apoyada en el argumento de que la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona cuya dignidad exige que si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según las reglas predeterminadas; por el Tribunal o autoridad competente y con posibilidades de defensa y contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor, es decir, que no podemos desconocer nuevamente la Convención Colectiva que ya se mencionó dentro de la sentencia y donde se habla del artículo 53, donde habla nuevamente del deber de estar asistido con los representantes de la asociación sindical.

Entonces, la demandada desconoció todos los procedimientos y jurisprudencias proferidos por la Corte Constitucional sobre el debido proceso.

En lo que se refiere a la consignación de las cesantías y el pago de los intereses a las cesantías, en aras de que la demandada ejerciera su derecho de defensa sobre estas peticiones, no entraron dentro de la discusión, pero sin embargo, se solicitó para que la demandada al momento de contestar la demanda las allegara y en ninguno de estos estrados judiciales se pudo llegar a la veracidad de estos hechos, se pudo limitar los documentos que tenían fecha de corte de inicio de las cesantías en indicar el monto y la fecha de consignación, así sea consecuente de la premisa anterior, será bueno aclarar este tipo de situación, porque no solamente desconoce, como antes lo hemos hablado, el debido proceso sino que también estamos hablando de

derechos adquiridos que ya tenía la parte demandante . Mil gracias señor Juez...”

En uso de la palabra la apoderada de la accionada, señala:

“(...) Gracias señor juez, contra la decisión proferida no vamos a interponer recurso de apelación, pero si quisiera hacer una manifestación al despacho y es que desistimos del recurso de apelación que interpusimos contra el auto que negó los testimonios solicitados por mi representada...”

El juez de conocimiento, admitió el desistimiento del recurso impetrado por la parte accionada contra el auto que negó la práctica de unas pruebas –artículo 316 del CGP-, y concedió el recurso interpuesto contra la sentencia. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal para alegar de conclusión en segunda instancia, solamente la parte accionada presentó alegaciones, en los siguientes términos:

Solicita el vocero judicial de la convocada al proceso, se confirme la decisión de primera instancia, en la que se le absolvió a la accionada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, para lo cual, luego de reiterar los antecedentes de la sentencia, señala:

“(...) II. SUSTENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Los problemas jurídicos en el presente caso consistieron en:

- 1. Determinar si había lugar a declarar sin efectos jurídicos por una presunta ilegalidad las sanciones disciplinarias impuestas al trabajador demandante por 131 días de suspensión.*

2. *En caso afirmativo, determinar si era factible ordenar a la entidad demandada a que retire de la hoja de vida del trabajador cualquier sanción disciplinaria impuesta de manera ilegal, así como al pago de los salarios dejados de percibir con ocasión de la suspensión del 5 de octubre al 3 de noviembre del 2015, del 29 de enero al 23 de marzo del 2019, del 17 al 18 de octubre del 2019, del 10 de diciembre del 2018 al 25 de enero del 2019 y del 09 de abril del 2019*
3. *Establecer si la entidad demandada estaba obligada o no a reliquidar el auxilio de cesantías durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.*
4. *Establecer si era procedente imponer condena al pago de la indemnización moratoria por falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo contenida en el artículo 65 del CST en su vigencia, así como al pago de la sanción moratoria por falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo de cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.*
5. *Finalmente, y de manera subsidiaria, establecer si el demandante tenía derecho o no al reconocimiento y pago indexado de una indemnización por violación al debido proceso, por falta de notificación y caducidad del término para imponer sanciones en concordancia con lo establecido en la convención colectiva de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, desde ya se debe advertir que el fallo proferido por el a quo el pasado 09 de septiembre del 2022, debe ser **CONFIRMADO** en su totalidad, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:*

En primer lugar, se debe reiterar que todos y cada uno de los procesos disciplinarios adelantados al demandante se hicieron con estricto cumplimiento al debido proceso, ahora bien, debe tenerse en cuenta además, que contrario a lo manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte absuelto, lo cierto es que su vinculación con la organización sindical USTA no se dio desde el año 2012, y aquello puede ser verificado con los desprendibles de nómina aportados con la contestación de la demanda, en donde se evidencia que fue solo para el año 2019 que comenzaron a realizarse descuentos por concepto de cuota sindical a dicha organización.

En ese orden de ideas, y en lo que respecta a la organización sindical UTA, ésta fue informada en debida forma de los diferentes procesos disciplinarios adelantados al demandante desde el año 2015, por lo que no puede predicarse en cabeza de mi representada un incumplimiento al debido proceso.

Es más, nótese señores magistrados, que por si lo anterior no fuere suficiente, en todas y cada una de las citaciones a la diligencia de

descargos y en las actas de diligencia de descargos realizadas al demandante se le informó y se le leyó de manera reiterada que en todo momento contaba con la posibilidad de asistir a dichas diligencias en compañía de dos miembros de la organización sindical a la cual se encontraba afiliado.

Tan es así, que el mismo demandante en el interrogatorio de parte reconoció que dicha información y aclaración le fue expuesta por mi representada Alpina en las diligencias de descargos, manifestando, además, y al mismo tiempo confesando, que en ninguna ocasión se le impidió que asistiera a las diligencias de descargos en compañía de dos miembros de la organización sindical o compañeros de trabajo.

Así pues, pierde peso lo argumentado por la parte demandante en cuanto a que mi representada hubiese vulnerado derecho al debido proceso e incluso defensa en cabeza del actor en la medida en que se evidencia que todas las garantías le fueron respetadas en debida forma.

En segundo lugar, el demandante también confesó en el interrogatorio de parte que en ninguno de los procesos disciplinarios que le fueron adelantados éste notificó a alguna de las organizaciones sindicales a las cuales se encontraba afiliado, resaltando que dicha obligación se encontraba en cabeza de mi representada y, lo cual, no cuenta con sustento alguno en la medida en que si analizamos la Convención Colectiva de la cual es beneficiario el demandante, no se establece que en cabeza de Alpina exista la obligación de notificar a las organizaciones sindicales de la apertura de procesos disciplinarios a los trabajadores.

Lo que sí es claro, y se encuentra de manera explícita en la Convención Colectiva, es la obligación de que la compañía informe a los trabajadores que pueden asistir a las diligencias de descargos en compañía de dos miembros de la organización sindical, tal y como ocurrió en el presente proceso y en todos y cada uno de los procesos disciplinarios adelantados al actor.

Ahora bien, y lo que se evidencia al interior del presente proceso y en lo que respecta a los procesos disciplinarios adelantados al demandante, es una ausencia de acompañamiento por parte de la organización sindical respecto de su afiliado que escapa de la órbita de responsabilidad de mi representada y que en últimas no puede constituirse como un obstáculo para que la compañía ejerza su potestad disciplinaria de acuerdo con los incumplimientos a los deberes y obligaciones del demandante como trabajador de Alpina S.A.

En tercer lugar, y pese a que lo que respecta al proceso disciplinario adelantado al demandante en el año 2015 se encuentra prescrito,

nótese señores Magistrados que en todos y cada uno de los procesos disciplinarios se cumplió por parte de mi representada con los términos establecidos en la Convención Colectiva, en la medida en que los reportes adelantados por los jefes del demandante fueron puestos en conocimiento de la compañía dentro del término de 15 días y las respectivas sanciones disciplinarias le fueron notificadas dentro de los 30 días siguientes a la realización de las diligencias de descargos.

En cuarto lugar, mi representada no sólo garantizó el derecho al debido proceso si no también el derecho de contradicción y defensa al demandante tan es así que el actor pudo hacer uso de los recursos correspondientes para controvertir las sanciones disciplinarias que le fueron impuestas por parte de la compañía como ocurrió en algunos de los procesos disciplinarios.

Por lo anterior, solicito de manera respetuosa al ad quem confirmar lo resuelto por el a quo, en el sentido de que lo solicitado por la parte demandante en las pretensiones de la demanda no es procedente en la medida en que en todo momento se cumplió a cabalidad con el debido proceso y con las garantías que le asistían al actor en virtud de los procesos disciplinarios que le fueron adelantados.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta preciso concluir que las pretensiones incoadas por la parte actora son completamente infundadas y que por el contrario en el presente caso se encuentran probadas las excepciones de cumplimiento al debido proceso y falta de título y causa, por lo tanto, solicito respetuosamente confirmar el fallo de primera instancia en el cual el a quo de manera acertada llegó a la conclusión de que las pretensiones invocadas son improcedentes...” (PDF 05 Cdn. 02SegundaInstancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el accionante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Atendiendo lo señalado por la vocera judicial de la parte actora al sustentar su recurso, se observa que no fue motivo de reparo los

siguientes supuestos fácticos: Que las partes se encuentran atadas por contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 17 de febrero de 1992; que el actor desempeña el cargo de OPERARIO DE PRODUCCIÓN, devengando en el año 2022, la suma de \$2.778.500.00 como salario mensual; como se desprende de la contestación de la demanda (PDF 09), y se corrobora con los interrogatorios de parte – demandante y representante legal, con el contrato de trabajo (fls. 84 a 88 PDF 04, carpeta 02 PDF02 archivo C03 PruebasContestación); con la certificación laboral (fl.101 PDF 04 carpeta 01 PDF02 archivo C03 ídem), con los ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO, años 2016 a 2019 (carpeta 03 PDFs 01, 02, 03 archivo C03 PruebasContestación); con los DESPRENDIBLES DE NÓMINA de los años 2019 a 2021 (carpetas 04 a 06 archivo C03 PruebasContestación); entre otras documentales militantes en el expediente.

Así mismo, se demostró que el actor par los años 2016 a 2019 – lapso en el que se le impusieron algunas de las sanciones que relaciona en la demanda-, se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. “USTA”, y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “UTA”, afiliaciones que fueron notificadas a la empresa demandada, como lo admite la representante legal en su interrogatorio de parte; así como que, se le adelantaron procesos disciplinarios, con citaciones a rendir descargos los días 18 de septiembre de 2015 (PDF 01 carpetas 07 archivo C03 Pruebas Contestación); 27 de diciembre de 2017 (PDF 02 carpetas 08 archivo C03 ídem); 21 de septiembre de 2018 (PDF 01 carpetas 09 archivo C03 ídem) y; 1° de marzo de 2019 (fl. 59 PDF 01, PDF 01 carpetas 10 archivo C03 ídem).

Por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar si: **(i)** se vulneró el debido proceso al demandante en el adelantamiento de los procesos disciplinarios referenciados líneas atrás y, por ende, debe declararse sin efecto legal las sanciones impuestas, o por el contrario, y como lo concluyó el juzgador de instancia, no se evidenció la vulneración alegada; de resultar afirmativo el anterior cuestionamiento; **(ii)** hay lugar al pago de los salarios de los días de suspensión, así como a la reliquidación de las cesantías y reconocimiento de sanciones moratorias -arts. 65 CST y 99 Ley 50 de 1990-, como consecuencia de la ineficacia de las sanciones impuestas.

Inicialmente se debe precisar que, en la fijación del litigio se delimitó como uno de los problemas jurídico a desatar: si había lugar a la reliquidación del auxilio de cesantías durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, como consecuencia que se llegase a declarar sin efecto alguno las suspensiones originadas en los diferentes procesos disciplinarios que se le adelantaron al demandante y a los que se alude en la demanda; decisión frente a la cual la apoderada de la parte actora guardó silencio, significando ello, que estaba de acuerdo con la fijación del litigio determinada; por consiguiente, lo referido en la apelación frente a que se verifique “...**la consignación de las cesantías** y el pago de los intereses a las cesantías...”, lo que en su entender debe hacer la Colegiatura, dado que “...será bueno aclarar este tipo de situación, porque no solamente desconoce, como antes lo hemos hablado, el debido proceso sino que también estamos hablando de derechos adquiridos que ya tenía la parte demandante...”; sin embargo, no fue solicitado en la demanda, ni se fijó el litigio en esos términos, por tanto no fue objeto de debate en el presente asunto, constituyéndose las

manifestaciones de la recurrente al respecto, en supuestos y peticiones nuevas que no pueden ser tenidos en cuenta en esta oportunidad, por cuanto vulneraría los principios al debido proceso, derecho de defensa y doble instancia de la parte accionada; ya que se reitera, la controversia en el presente asunto era verificar si había lugar, en el evento de declararse sin efecto alguno las sanciones impuestas al demandante en los procesos disciplinarios que se le adelantaron y referidos en la demanda, la reliquidación de las cesantías, incluyéndose en la liquidación respectivas los días de suspensión, que no tuvo en cuenta la empleadora en el pago correspondiente.

Aclarado lo anterior, procede la Sala a verificar y decidir los aspectos objeto de inconformidad.

Así, frente el primer punto, esto es **si la demandada vulneró el debido proceso del trabajador** en el adelantamiento de los procesos disciplinarios que se llevaron a cabo y originaron como sanción la imposición de los siguientes días de suspensión del contrato de trabajo: 30 días del 5 de octubre al 3 de noviembre de 2015, 45 días del 29 de enero al 23 de marzo de 2018, 2 días del 17 al 18 de octubre de 2018, 40 días del 10 de diciembre de 2018 al 25 de enero de 2019, 1 día el 9 de abril de 2019; sostiene la parte actora que la accionada le ha impuesto 131 días de sanciones disciplinarias, sin permitirle estar asistido por dos (2) representantes del sindicato USTA, como tampoco por dicha organización, que USTA y UTA no fueron notificadas por parte de la demandada de las citaciones, que la empresa es quien autoriza el ingreso a sus instalaciones, y que el actor no ésta facultado o autorizado para ello –permitir el ingreso de sus

compañeros de trabajo a las instalaciones de la demandada- (hechos 29 a 34 de la demanda, fl. 13 PDF 01); supuestos que en la contestación de la demanda negó la convocada al proceso, a excepción del 32 y 33 que admitió como ciertos relacionados con quien autoriza el ingreso a las instalaciones de la compañía, precisando *“...no obstante, se debe aclarar que mí representada, en cada uno de los procesos disciplinarios que se han adelantado contra el actor, ha respetado y garantizado el derecho de defensa que le asistía al demandante, informándole los hechos por los cuales se le citaba, corriéndole traslado de la totalidad de pruebas, dándole el uso de la palabra, permitiéndole que aportara las pruebas que considerara necesarias, informándole que podría asistir acompañado, e informándole la decisión adoptada por la empresa debidamente motivada, lo cual evidencia que no existe una violación al debido proceso ni su derecho de defensa y contradicción...”* (fl. 14 y 15, PDF 09); coligiéndose que el reparo del accionante radica básicamente que, en las diligencias de descargos adelantadas, la sociedad demandada no lo dejó estar asistido por dos (2) representantes de las organizaciones sindicales a las cuales se encontraba afiliado.

Entonces, veamos si ello quedó acreditado, o si como lo indica la accionada, cumplió el debido proceso y el trámite establecido para imponerle sanciones al demandante.

Respecto al procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias, La Convención Colectiva de trabajo, celebrada entre ALPINA S.A. y las organizaciones sindicales UNION DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICOS S.A. “U.S.T.A” y UNION DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS “U.T.A.”, para la vigencia 2012 – 2015 (PDF 06 Carpeta 11 archivo C03 PruebasContestación); consagra en el artículo 4° titulado PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES, lo

siguiente: “...Para la **aplicación de sanciones**, a partir de la vigencia de la presente convención, la empresa utilizará el siguiente procedimiento: **1.- Se citará por escrito al trabajador para que presente sus descargos, en días y horas hábiles. 2. Se hará un acta de descargos por escrito. 3. Una vez realizada el acta de descargos y su hubiese lugar para la imposición de la sanción, ésta será impuesta por el Jefe Directo, con el visto bueno de un Gerente o, en su defecto, por el Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En el caso de que el trabajador no asista a la cita sin causa justificada, se entenderá que no desea hacer ningún descargo, quedando la empresa en libertad de imponer la sanción que considere conveniente. PARAGRAFO: La empresa dispondrá de quince (15) días calendario máximo subsiguientes al conocimiento de la presunta falta por parte del superior inmediato a la Dirección de Personal, para hacer el reporte. Así mismo dispondrá de un término máximo de un (1) mes contado a partir del día siguiente a la terminación de la diligencia de descargos, para la imposición de una sanción disciplinaria...**”.

A su vez, en el Reglamento Interno de Trabajo de ALPINA S.A., en el CAPITULO XIII prevé la ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS, y establece PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS, precisando en el artículo 56: “...Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente **y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical o que pertenezca...**” (resaltado fuera de texto); procedimiento consistente en que el funcionario responsable de la dependencia encargada de Gestión Humana de la respectiva Sede deberá: “...**1. Recibir por parte del jefe inmediato del trabajador inculpado, el respectivo informe disciplinario debidamente firmado, relacionado los hechos motivo de la falta y la fecha de ocurrencia de la misma. Dicho informe debe ser oportuno. 2. Definir la fecha, lugar y hora para efectuar la diligencia de descargos, informándosele previamente mediante comunicación escrita al trabajador inculpado. En el**

evento de que la citación sea verbal, se dejará constancia escrita de su realización (con testigos). 3. Realizar la diligencia de descargos, como persona designada por ALPINA S.A., elaborar el Acta respectiva, firmarla y entregarle copia al trabajador inculcado. 4. Practicar todas las pruebas que se consideren necesarias, con el fin de comprobar la ocurrencia de la falta y la responsabilidad por parte del trabajador inculcado. 5. Dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, comunicándole en uno u otro caso al trabajador inculcado (artículo 115 C.S.T.) ...”; y en el artículo 57 sostiene que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

Normatividad que está en concordancia con el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, que determina como *procedimiento para imponer sanciones “...Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite...”*.

Igualmente, la jurisprudencia Constitucional, al analizar la exequibilidad de dicho precepto legal, señaló que el mismo debía ser interpretado acorde con el texto constitucional –Art. 29 C.P.-, y por tanto, la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso, el cual debe asegurar: *i) que medie comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario; ii) que se formulen debidamente los cargos imputados, de manera verbal o escrita, con indicación clara y precisa las conductas; iii) que se dé traslado al imputado de las pruebas que*

fundamentan los cargos; *iv*) que se informe sobre un término para formular los descargos, controvertir las pruebas y allegar las que pretenda hacer valer; *v*); la decisión definitiva del empleador, debidamente motivada y congruente; *vi*) la sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y *vii*) la posibilidad de controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes; de lo contrario la sanción disciplinaria no produciría efecto jurídico alguno (Sent. CC C594 de 2014).

Como se ha venido sosteniendo, la sociedad demandada adelantó contra el accionante varios procesos disciplinarios, conforme se advierte de los siguientes medios de convicción documental:

1. Comunicación del **16 de septiembre de 2015**, con la que se cita al actor para el *“...viernes 18 de Septiembre de 2015 a las 1:00 p.m., con el fin de rendir descargos sobre los hechos ocurridos en el desarrollo de sus funciones...”*, señalándose en dicha misiva, además: *“...le recordamos que puede presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos (2) compañeros de las asociaciones sindicales a las cual (sic) pertenece, de igual manera informar de esta citación. En caso de que usted no se presente a la diligencia, entenderemos que renuncia a su derecho de rendir descargos, lo que autoriza a la empresa a tomar las decisiones sancionatorias pertinentes de conformidad con el conocimiento que hasta la fecha se tiene sobre los hechos...”*» comunicación firmada por la Jefe Gestión Humana –DEISY MLENA LEMUS ORJUELA-. En el acta de la respectiva diligencia, el 18 de septiembre de 2015, aparece la siguiente anotación: *“...El señor **LUIS CARLOS TINJACA** se presenta solo al proceso disciplinario manifestando que las organizaciones sindicales a las que pertenece no han sido informadas.- Se cita el texto referido en la citación recibida relacionada con el aviso a la organización sindical “Le recordamos que puede presentarse a los descargos asesorado, si lo*

desea, por dos (2) compañeros de las asociaciones sindicales a las cual (sic) pertenece, de igual manera informar de esta citación”. Así mismo se hace claridad que se envió mail comunicado a las organizaciones sindicales a las que pertenece sobre la citación al presente proceso disciplinario el día 14 de Septiembre de 2015, siendo éste el medio establecido y formalizado por las organizaciones a las cuales pertenece (Anexo 1) ...”. Mediante comunicación de 2 de octubre de 2015, se le notifica al accionante **la sanción disciplinaria de treinta (30) días hábiles**, sin derecho a la remuneración correspondiente de estos días, efectiva “...**a partir del lunes 05 de octubre... hasta el martes 03 de Noviembre de 2015...**”, en la cual se dejó anotación consistente en que el trabajador se había negó a firmar su contenido (PDF 01 carpeta 07 C03PruebasContestación).

2. Comunicación del **23 de diciembre de 2017**, que evidencia la citación al demandante a diligencia de descargos para el 27 de diciembre de 2017 a las 5:00 AM, por “...la situación presentada el 13 de diciembre de 2017, en la cual, presuntamente incumplió sus obligaciones al no hacer el monitoreo y seguimiento adecuado de las máquinas Aldose 3 y Aldose 4 durante la operación a cargo, en el turno desde las 22:00 a las 6:00 AM, con lo que se impactó la producción de la leche deslactosada...” , también se le indicó en dicha carta “...Le recordamos que puede presentarse a los descargos, si lo desea, con dos (2) compañeros de la organización sindical a la que pertenezca que se encuentren en las instalaciones de la compañía...”. En el acta de la mencionada diligencia, aparece la siguiente anotación: “...Se le reitera al trabajador que atendiendo el procedimiento disciplinario que garantiza el derecho a la defensa, se le indica nuevamente que puede presentarse a la diligencia de descargos con dos compañeros de la organización sindical a la que pertenece, para lo cual, la compañía dispone del permiso para que asistan. El señor **LUIS CARLOS TINJACÁ SALAZAR** solicita que se le entregue copia del recibido y el envío de la comunicación a la organización y se presenta

a la diligencia solo. Por parte de la compañía dejamos expresa constancia que realizamos notificación a las organizaciones sindicales a través de Correo Certificado por medio de Envía en la dirección física de correspondencia y los correos electrónicos que aparecen registrados para efectos de notificación...". Se allega registro de la empresa de mensajería Envía, sobre la comunicación que remitió Alpina, a UTA a la carrera 72 HY No. 37D -35, correspondiente a "...CITACION DESCARGOS LUIS CARLOS TINJACA SALAZAR...", de fecha 22 de diciembre de 2017, y un formato de REPORTE DE NOVEDAD Y SOLUCIÓN de la misma mensajería, en el que aparecen diligenciados a manuscrito la siguiente información: GUÍA: 1495816, FECHA: "...23. 12. 17...", REMITENTE: "...Alpina...", DESTINATARIO: "...Uta...", SE OFRECIÓ EN FECHA: "...28. 12. 17...", NOMBRE OP: "...V. Reyes...", COD: "...30456...", RUTA: "...144...", CEL: "...3214760262...", COD. NOV: "...31...", NOVEDAD: "...3 pisos f pta dorada...". Mediante comunicación de 24 de enero de 2018, se le notifica al accionante la sanción de: "...**Suspensión del contrato de trabajo por cuarenta y cinco (45) días hábiles** sin derecho a remuneración. La suspensión del contrato de trabajo, será el día **29 DE ENERO DE 2018**, debiéndose reintegrar a sus labores el **23 DE MARZO DE 2018...**"; en la que el accionante dejó la siguiente "...Nota: Quiero aclarar que no estoy de acuerdo con el contenido de ésta..." (PDF 02 carpeta 08 C03Pruebas Contestación).

3. Citación a descargos de fecha **20 de septiembre de 2018**, para el 21 de septiembre de 2018, por "...ausencia injustificada al turno para el que estaba programado el día sábado 15 de septiembre de 2018..."; en la que igualmente se le recordó que podía presentarse con dos (2) compañeros de trabajo o miembros de la organización sindical; se adjuntó guía de la empresa de mensajería ENVÍA, de fecha de admisión el 20 de septiembre de 2018 a las 11:34; para "...UTA CARRERA 72 H NO 37 D – 35..."; con nota: "...CITACIÓN DESCARGOS LUIS CARLOS TINJACA

SALAZAR...”, en la casilla INTENTO DE ENTREGA, aparece “...20/9/18 – 3:00...” , y en OBSERVACIONES EN LA ENTREGA: “...Dirección existe...”. En diligencia de descargos llevada a cabo el 27 de septiembre de 2018, 5:30 A.M., se dejó constancia de la comparecencia del demandante; al igual que la indicación de presentarse con dos miembros del sindicato al que pertenece, señalándose “...El trabajador LUSI (sic) CARLOS TINJACÁ SALAZAR se presenta solo a la diligencia...”; dicha acta se encuentra sin firma del trabajador, con la constancia “...la presente diligencia de descargos concluye a las 06:00 del día 27 de septiembre de 2018. Las partes presentes dejan constancia de que se respetó el derecho a la defensa y a la contradicción durante la diligencia y no se ejerció ninguna clase de coerción por parte de los representantes de la empresa...” y la anotación de la Analista de Talento –Paola Macana Orozco: “...Nota: El colaborador se rehusó a firmar el acta de descargos a las 5:57 am, afirmando que lo dejaba la ruta que sale a las 6:15am...”. Con carta del 9 de octubre de 2018, se notifica al demandante de la **sanción de dos (2) días de suspensión del contrato**, en los días **17 y 18 de octubre de 2018**, debiendo reincorporarse el viernes 19 de octubre de ese año (PDF 01 carpeta 09 C03PruebasContestación).

4. Comunicación del **28 de febrero de 2019**, donde se cita al actor para el 1° de marzo de 2019 las 3:00 p.m., por el presunto incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones el 17 de febrero de 2019, “...día en el cual usted se encontraba programado en turno de 6:00 am a 2:00 pm y presuntamente retrasó en promedio de 4, 6 horas el inicio de la operación por demoras en el lavado de los tanques Vtis+aldose y Flex2+tanque aséptico 2 que se encontraba a su cargo. Este reporte se obtuvo alrededor de las 10:30 am hora en la que se realizó el recorrido por la línea validando estatus de los equipos, lo que representó no sólo una tardanza en procesos, sino también que fuera necesario acudir a personal adicional para culminar la

*actividad a la cual fue asignado...”, también se le informó que podía asistir acompañado de dos compañeros de las organizaciones sindicales a las que pertenece. Se adjuntó guía de la empresa de mensajería ENVÍA, de fecha de admisión el 28 de febrero de 2019 a las 11:17; para “...UTA CARRERA 72 H NO 37D – 35...”. Aparece comunicación de **1° de marzo de 2019** de María Camila Coca García – Talento Humano, referenciada “...NEGATIVA A RENDIR DESCARGOS...”, en la que se indica: “...El colaborador fue notificado previamente de la diligencia de descargos y a las organizaciones sindicales UTA, USTA, SINAL, con el fin de dar plena garantía al debido proceso. La diligencia tenía como fin conocer la versión del colaborador en relación con el presunto incumplimiento a sus obligaciones laborales ... A pesar de lo anterior, el colaborador manifiesta su negativa a surtir la diligencia de descargos argumentando que: no se garantizó el debido proceso pues no fue asistido por dos compañeros de la organización sindical a la cual pertenece, se le entrega la citación a él a las 3:35pm. Se le reitera al colaborador que se realizaron las citaciones a las organizaciones sindicales y traslados de pruebas con el tiempo prudente para garantizar el debido proceso a la defensa, se dio inicio a la diligencia de descargos a las 3:17pm con el Jefe del área Juan Guillermo Betancourt. No obstante, lo anterior, el colaborador se mantiene en su posición y se niega definitivamente a rendir descargos...”. Figura la siguiente nota manuscrita por el accionante: “...Nota: el acta no está tal como se realizó, en el momento se tomará como evidencia la grabación (sic) y me presente a las 15:00 quince cero cero...”.*

A través de carta de 1° de abril de 2019 se notifica la **sanción de 1 día de suspensión del contrato**, efectiva **el 9 de abril de 2019**, así como que podría hacer uso del recurso de apelación dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de notificación, presentando dicho recurso el trabajador, que fue desatado con carta RA-18-2019, de 12

de abril de 2019, confirmando la sanción (PDF 01 carpeta 10 C03PruebasContestación).

Se debe precisar, respecto a la sanción por 40 días, que se alude en la pretensión tercera se hizo efectiva entre el 10 de diciembre de 2018 y el 25 de enero de 2019, que no se aportó el correspondiente trámite disciplinario; se allegó comunicación de **8 de junio de 2017**, con la que se cita al demandante a diligencia de descargos para el 9 de junio de 2017 a las 2:30 p.m.; al igual que la respectiva diligencia (PDF 01 carpeta 08 C03PruebasContestación); procedimiento al que no se alude en el escrito demandatorio.

Ahora, en el interrogatorio de parte, el demandante refirió que se encontraba afiliado a UTA y USTA *“...desde el año 2012 o 2013 más o menos...”*, admitió que en las comunicaciones mediante las cuales la accionada lo citó a descargos los días 18 de septiembre de 2015, 27 de diciembre de 2017, 27 de septiembre de 2018, 9 de octubre de 2018, se le indicaba que podía estar acompañado por dos miembros de la organización sindical, e igualmente se le reiteraba en la respectivas diligencias; al cuestionarlo la apoderada de la pasiva el motivo por el cual no asistió con los dos representantes de la organización sindical a la diligencia del 27 de diciembre de 2017, sostuvo *“...La empresa lo cita de un día para otro, y no da el espacio para mirar uno que compañeros lo acompañan en primer medida, si es la organización UTA, y la segunda, la empresa es la que está obligada a avisarle al ente sindical para que esté acompañado uno por dos, la mesa directiva le dé a uno los dos compañeros que lo acompañen en la diligencia de descargos. La empresa no le dio aviso al sindicato...”*; también admitió que se negó a firmar la diligencia de descargos del 27 de septiembre de 2018, porque tenía

que irse en la ruta que salía a las 6:1/4 de la mañana; que a la diligencia del 12 de octubre de 2018 no se presentó y que *“...la anotación que colocó, es que no fue citado a esa audiencia, si no me equivoco es la de una crema, entonces no fui citado a esa audiencia sino que me enteré de la sanción, no se la empresa a quien le daría a firmar esa citación a esa audiencia...”*; igualmente sostuvo que él no citó en ninguna ocasión a los miembros de la organización sindical para que lo asistieran en las diligencias de descargos *“...No, en ningún momento lo hice, porque uno la obligación es de la empresa de notificar ...”*, obligación que en su entender esta consignada en *“...el reglamento interno y en el estatuto sindical...”*; que *“...en ningún momento ...”*, la empresa le indicó que no podía estar acompañado de dos miembros del sindicato y; que si le efectuaron descuentos por concepto de cuota sindical con destino a USTA en el año 2015, así como en diciembre de 2017, septiembre de 2018, y en el año 2019 para UTA y USTA, como expresamente se le cuestionó por la vocera judicial de la accionada.

La representante legal –Gabriela Restrepo Caicedo-, sostuvo que en la empresa existen las organizaciones sindicales UTA y USTA, que la accionada no tiene constancia de recibido por parte de dicho sindicato respecto de las citaciones a descargos del demandante, aclarando *“...Es cierto, pero aclaró que el demandante conforme se podrá evidenciar con las pruebas documentales y especialmente con los desprendibles de nómina que se aportaron con la contestación de la demanda para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, incluso hasta diciembre de 2018, no se le realizó ningún tipo de descuento por concepto de cuota sindical a USTA; esto que quiere decir, que el demandante no se encontraba afiliado a esa organización sindical, porque como se podrá evidenciar de esos mismos desprendibles de nómina, si se realizaban descuentos para la organización sindical UTA. En ese orden de ideas, en lo que respecta al año 2019, sí del proceso disciplinario que se adelantó*

en esa fecha, conforme se aportó con la contestación de la demanda en pruebas documentales...”; respecto al ente sindical UTA, sobre las citaciones a las diligencias de descargos del demandante, sostuvo que la empresa si tenía constancia que se le había avisado de ellas, “...Si tiene conforme se aportó con las pruebas documentales, también se evidencia que hay dos guías de envíos dirigidas a la organización sindical UTA de dos procesos disciplinarios del demandante, también en las actas de diligencia de descargos se les reitero, que incluso algunas de las notificaciones fueron enviadas por correo electrónico y que en todo caso siempre se realizaban las notificaciones a las organizaciones sindicales...”, y que si bien el trabajador se presentó solo a descargos, en las mismas “...siempre se le puso en conocimiento y de presente que él podía estar acompañado de dos miembros de la organización sindical y que estas habían sido notificadas en debida forma...”.

Los medios de convicción antes relacionados, analizados uno a uno y en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), permiten evidenciar que en el trámite adelantado por la sociedad demandada frente a los diferentes procesos disciplinarios que se llevaron a cabo contra el aquí demandante desde el año 2015, ésta garantizó la asistencia de los representantes de las organizaciones sindicales a las que se encontraba afiliado el trabajador.

En efecto, como se indicó en precedencia, la asistencia de los representantes sindicales a las diligencias de descargos se da en aquellos casos en que el trabajador inculpado es sindicalizado; por tanto, específicamente para el año 2015, que es la anualidad donde se hace la citación a descargos génesis de la primera sanción que se alude en la demanda, aunque el actor en el interrogatorio de parte aseveró que se encontraba afiliado a USTA y UTA desde los años 2012,

2013 aproximadamente, y que se le efectuaron descuentos por concepto de cuota sindical para USTA en el año 2015, diciembre de 2017, septiembre de 2018, para el año 2019 a USTA y UTA, como lo cuestionó la apoderada de la pasiva, no hay medio de convicción que lleve a corroborar la afiliación del actor y los descuentos por cuota sindical para el citado año 2015; pues si bien la demandada al dar respuesta al hecho 8° del escrito demandatorio en el que se alude a la afiliación del actor a dichos sindicatos, admitió que éste se encontraba afiliado a esos entes sindicales, en el supuesto fáctico no se precisa desde que calenda y el accionante no aportó al menos certificación expedida por esas organizaciones que dilucidaran dicho aspecto. Se dice lo anterior, dado que revisados los comprobantes de nómina y los Acumulados por Empleado, que se aportaron la expediente, esa documental corresponde a los años 2016 a 2021, donde se advierte que para la primera de esas anualidades aparece descuentos a UTA y SINAL, en el año 2017 descuentos a UTA, en el 2018 a UTA y SINAL, en el año 2019 a UTA, USTA y SINAL.

En ese orden de cosas, para esa primera citación a descargos que se relaciona en la demanda **-18 de septiembre de 2015-**, no había certidumbre que el actor hubiere estado afiliado a alguna organización sindical, nótese que se le interrogó “...¿Es cierto que para el año 2015 no se le realizaron descuentos por concepto de cuotas sindicales a USTA?...”, respondiendo “...No es cierto, sí le descontaron...”; sin que dicha situación, como se indicó, hubiese quedado acreditada; por lo que no es factible frente al proceso disciplinario adelantado con ocasión de la citación mencionada, concluir que se dio el incumplimiento de la accionada alegado por el actor, atinente a convocar a los representantes de las organizaciones sindicales para que asistieran al

trabajador en la aludida diligencia; ya que, se reitera, al no haber quedado acreditado que el trabajador inculpado se encontraba sindicalizado para esa data, de cara a las pruebas allegadas al presente proceso, no resulta reprochable la eventual falta de acreditación de la citación a los dos representantes de la organización sindical a la que pertenecía el trabajador, para que lo asistieran; dado que al sostener el trabajador que se encontraba afiliado a determinada organización sindical, competía a éste tal demostración, atendiendo las reglas de la carga de la prueba –artículo 167 del CGP y 1757 del CC-, carga que en este específico caso, no cumplió.

Sin embargo, en gracia de discusión, se advierte que, en la comunicación de citación a descargos se indica que puede estar asistido por dos miembros de la organización sindical a la que pertenezca, y en la misma diligencia se alude esta situación y se indica que *“...se envió mail comunicado a las organizaciones sindicales a las que pertenece sobre la citación al presente proceso disciplinario el día 14 de Septiembre de 2015, siendo éste el medio establecido y formalizado por las organizaciones a las cuales pertenece (Anexo 1)...”*, y fue lo admitido por el demandante en el interrogatorio de parte; situación que lleva a inferir que la accionada cumplió con lo dispuesto en el RIT, de darle la posibilidad de estar asistido por los representantes de la organización sindical a las que pertenecía, cosa diferente y que no es endilgarle a la accionada es el actuar del sindicato, esto es, la inasistencia del mismo a la mencionada diligencia.

Ahora, en la diligencia de descargos del 27 de diciembre de 2017, la empresa dejó constancia que *“...realizamos notificación a las organizaciones sindicales a través de Correo Certificado por medio de Envía en*

la dirección física de correspondencia y los correos electrónicos que aparecen registrados para efectos de notificación...”, adjuntando la guía de la mensajería ENVÍA, del correo remitido el 22 de diciembre de 2017 a UTA con citación a descargos de LUIS CARLOS TINJACA SALAZAR; circunstancia que lleva a colegir que para dicha diligencia se convocó a la organización sindical UTA, y el hecho que los representantes de la misma no hubieren asistido al trabajador, no es endilgable a la sociedad demandada, pues está cumplió con su obligación de citar a dicho ente, organismo respecto del cual se reportan descuentos de cuota sindical en esa anualidad -2017-; por tanto, frente a dicho proceso disciplinaria no se advierte la vulneración aludida por el trabajador, ni alguna otra por parte de la empleadora; pues esta cumplió con el deber legal de darle la oportunidad de ser asistido por los representantes sindicales, al notificar a la organización el adelantamiento de la diligencia de descargos, como quedó acreditado.

Para la diligencia de descargos llevada a cabo el 27 de septiembre de 2018, igualmente se adjunta guía de correo de la empresa ENVIA, de fecha 20 de septiembre de 2018 a las 11:34, a través de la cual se remitió comunicación a la organización sindical UTA, indicándose que se trataba de citación de descargos del aquí demandante; ente respecto del cual también se acreditó el descuento de cuota sindical para esa anualidad; reiterándose que la inasistencia de los representantes legales a la diligencia, no es imputable al empleador, pues éste probó que realizó la citación correspondiente.

Respecto a la diligencia de 1° de marzo de 2019, también se aportó la constancia de envío al sindicato UTA de la citación a

descargos del accionante, según guía de la mensajería ENVÍA, de fecha 28 de febrero de 2019 11:17; aunque dicha diligencia no se surtió, como da cuenta la comunicación de esa fecha, donde se deja constancia de la negativa del actor a rendir descargos, argumentando que “...no se garantizó el debido proceso pues no fue asistido por dos compañeros de la organización sindical a la cual pertenece, se le entrega la citación a él a las 3:35pm...”; sin embargo, señala la encargada de Talento Humano, “...El colaborador fue notificado previamente de la diligencia de descargos y a las organizaciones sindicales UTA, USTA, SINAL, con el fin de dar plena garantía al debido proceso...”; observándose además que, el recibido de la citación por parte del actor se dio el 28 de febrero de 2019 a las 15:30, como se advierte de la firma, con registro de día y hora que aparece en la citada comunicación (fl. 1, PDF 01 carpeta 10 C03PruebasContestación); circunstancia que permite inferir que el empleador cumplió con el trámite respectivo, sin que la renuncia del trabajador a ejercer su derecho de defensa, ante su decisión de negarse a rendir descargos y la inasistencia de los representantes sindicales, pueda achacarse a la empleadora y lleve como consecuencia el que se deje sin efecto alguno o se invalide el trámite adelantado y de contera, la sanción disciplinaria impuesta; téngase en cuenta que en la Convención Colectiva, se determina el efecto o la situación que se deriva del comportamiento asumido por el trabajador, al señalar “...En el caso de que el **trabajador no asista a la cita sin causa justificada**, se entenderá que no desea hacer ningún descargos, quedando la empresa en libertad de imponer la sanción que considere conveniente...” (subrayado fuera de texto, inciso 2do. numeral 3. Artículo 4).

En lo que tiene que ver con la citación a descargos que originó la sanción de 40 días el efectiva entre el 10 de diciembre de 2018 y el

25 de enero de 2019, aunque no se aportó el correspondiente trámite disciplinario; en el interrogatorio de parte el actor admitió que, en comunicación del 9 de octubre de 2018, se le había indicado que podía estar acompañado de dos miembros del sindicato, es decir, igual como se observó en las restantes citaciones; y que él no había presentado a la diligencia del 12 de octubre de 2018, justificándose, sin que tuviera certeza de que hubiera sido ese día, porque *“...es que no fue citado a esa audiencia, si no me equivoco es la de una crema, entonces no fui citado a esa audiencia sino que me enteré de la sanción...”*; sin embargo, a la pregunta inmediatamente anterior (la 12 del interrogatorio), admitió que en la citación a descargos de ese 9 de octubre de 2018, se le indicaba la comparecencia de los dos representantes sindicales; por lo que no surge coherente que luego diga que no asistió porque no fue citado y menos aún que sostenga que no hubo comparecencia de miembros del sindicato, cuando él no concurrió a dicha diligencia, renunciando al derecho de ser escuchado y ejercer su defensa; circunstancia de la que no se puede colegir incumplimiento en el trámite por parte de la accionada, que lleve la consecuencia señalada en artículo 57 del RIT y que pretende el actor le sea tenida en cuenta.

En ese contexto, es claro y evidente frente a las actuaciones disciplinarias antes relacionados, que la empresa garantizó el debido proceso del trabajador, pues acreditó que tal como dejó constancia en las respectivas diligencias de descargos había enterado a la organización sindical formalmente del adelantamiento de las mismas, comunicándoles vía correo como se acreditó en el expediente; ya que era su deber garantizar que el trabajador sindicalizado, como lo era demandante por lo menos a partir del año 2016, estuviera asistido por dos representantes de la organización sindical conforme el

trámite previsto en las disposiciones de la compañía; dado que aunque no se contemple expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo ni en la Convención Colectiva, o en otro instrumento proveniente de la accionada, ese deber de citar al organismo sindical, es una obligación que se encuentra implícita ya que procede de la facultad disciplinaria como empleador al ser la parte convocante al proceso disciplinario y responsable de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa al operario o disciplinado, e integrada a la obligación especial del patrono contemplada en el numeral 9 del artículo 57 del CST, que consagra: *“...Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a la leyes...”*(numeral 9 Art. 57 CST).

Ahora, frente a lo indicado por el demandante en el interrogatorio, en el sentido que no fue factible obtener la asistencia de los representantes de la organización sindical por cuanto *“...La empresa lo cita de un día para otro, y no da el espacio para mirar uno que compañeros lo acompañan en primer medida, si es la organización UTA, y la segunda, la empresa es la que está obligada a avisarle al ente sindical para que esté acompañado uno por dos (sic), la mesa directiva le dé a uno los dos compañeros que lo acompañen en la diligencia de descargos....”*; se advierte que dentro del procedimiento establecido en el RIT y en la Convención Colectiva para la imposición de sanciones, no se especifica un término de anticipación para emitir la correspondiente citación y llevar a cabo la respectiva diligencia; sin embargo, no en todos los procesos adelantados la citación se dio como dice el demandante *de un día para otro*, pues a manera de ejemplo se observa que el 16 de septiembre de 2015 se citó para el siguiente 18 (2 días después), el 23 de diciembre de 2017 se citó para el 27 de ese mismo mes y año (4 días después); el 20 de septiembre de 2018 se

citó para el día siguiente -21 de septiembre-, pero la diligencia de descargos se llevó a cabo el 27 de ese mes y año; coligiéndose que no se compadece con la realidad probatoria acreditada el dicho del demandante; pero en gracia de discusión, también hubiera podido el trabajador, de considerarlo necesario, haber solicitado el aplazamiento de la diligencia, por motivos atendibles.

De otra parte, respecto a que es *“...la empresa es la que está obligada a avisarle al ente sindical para que esté acompañado uno por dos (sic), la mesa directiva le dé a uno los dos compañeros que lo acompañen en la diligencia de descargos...”*; si bien como se indicó líneas atrás, el debido proceso en el marco de las relaciones obrero-patronales deviene de la facultad disciplinaria del empleador, por lo que, aunque no se encuentre explícitamente referido en la reglamentación de la accionada, esa responsabilidad en cabeza de éste en esos términos, se entiende que formalmente recae en el patrono el convocar a los representantes sindicales; sin embargo, la Sala considera que, tal situación no es óbice para el trabajador, quien como directo implicado, también procure o busque la asistencia de los representantes sindicales en cumplimiento de lo dispuesto en el RIT, ya que se trata de actuar con lealtad, colaboración y buena fe, pues en últimas eso lleva a que exista un clima armónico en la organización de la cual el trabajador es parte fundamental; y es que no hay norma que se lo impida; de hecho éste admitió que en ninguno de los procedimientos que le adelantó la empresa le indicó lo contrario, es decir, que no podía estar acompañado de dos miembros del sindicato; tan así es, que en las citaciones a descargos siempre se le reiteraba esa posibilidad.

Además, como se reseñó, la circunstancia que en la comunicación de citación se indique o recuerde que puede presentarse a la diligencia asistido por dos representantes de la organización sindical, permite colegir que la empresa lo invita o incita a que él también realice los trámites para conseguir la asistencia de dichos representantes y no solamente se limite a esperar esa actuación -la citación- por parte de empresa; por lo que si hace caso omiso a ese requerimiento, excusándose en que era obligación de la empleadora, no puede alegar que se quebrantó el debido proceso, porque el empleador procuró dicha asistencia.

En ese orden de ideas, al evidenciarse, contrario a lo sostenido por la parte actora, que la empleadora cumplió con su deber legal de darle la oportunidad al trabajador de ser oído y de que en su condición de sindicalizado pudiera estar asistido por dos representantes del sindicato; no hay conducta reprochable en el actuar de la demandada que advierta vulneración al debido proceso, tal como lo coligió el juzgador de primer grado; pues cosa diferente y que no es imputable a la accionada, ni lleva a considerar que el procedimiento adelantado es ilegal o no surte efecto alguno, es el hecho que la organización sindical pese a tener conocimiento de la diligencia de descargos decida o no realizar el acompañamiento respectivo.

Así las cosas, se absolverá a la pasiva de las súplicas de la demanda; habida consideración que como se indicó al inició de esta decisión las restantes pretensiones dependían de que se declarara sin valor y efecto las sanciones impuestas, lo que no sucedió por lo ya

señalado; debiendo, por tanto, confirmarse la decisión apelada, dado que a la misma conclusión arribó el juzgador de instancia.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en el recurso.

Se condenará en costas a la parte demandante, ante la falta de prosperidad del recurso, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable en materia laboral por autorización del artículo 145 del CPTSS. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido el 9 de septiembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **LUIS CARLOS TINJACÁ SALAZAR** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, que negó la práctica de la prueba testimonial decretada, conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Igualmente **CONFIRMAR** la sentencia emitida el 9 de septiembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de

primera instancia promovido por **LUIS CARLOS TINJACÁ SALAZAR** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, de conformidad con lo señalado en precedencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria