

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JONATHAN RODRIGUEZ MONTES CONTRA CIMENTO INMUEBLES COMERCIALES S.A.S (en adelante CIMENTO) y DESARROLADORA CENTRO COMERCIAL FONTANAR S.A.S. (en adelante FONTANAR). Radicación No. 25899-31-05-002-**2020-00311**-01.

Bogotá D.C., dieciséis (16) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el grado de consulta con respecto de la sentencia de fecha 29 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

**SENTENCIA**

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra las accionadas para que se declare la existencia de contrato de trabajo entre los dos desde el 1 de mayo de 2016 al 2 de octubre de 2018; que la terminación del vínculo fue injusta y unilateral; y que es nulo el proceso disciplinario que se le adelantó, por ser contrario al debido proceso; solicita en consecuencia que se condene a la indemnización por despido prevista en el artículo 64 del CST, la sanción del artículo 65 ídem, la indexación y las costas.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 1 de mayo de 2016 suscribió con las demandadas un contrato de trabajo, documento que nunca le fue entregado; que el 31 de mayo siguiente firmó otro contrato laboral, que iniciaría el 1 de junio posterior, cuya copia le fue entregada al terminar la relación; su cargo fue como jefe de mantenimiento eléctrico en el centro comercial Fontanar; el salario inicial fue de \$1.406.804 y el final de \$2.169.010, su ultimo cargo fue supervisor operaciones; que el 2 de octubre de 2018 le comunicaron la terminación de su contrato de trabajo; que el 5 de septiembre anterior hizo un pedido de desayuno y como le hacían falta \$2.000 los tomó prestados del dinero que se encontraba en la central y que había dejado una visitante del centro comercial; que cuatro horas después reintegró ese dinero;

que para esa fecha (5 de septiembre) no había reglamento que estipulara el procedimiento que debía adoptarse con el dinero olvidado por visitantes del centro comercial, ni tampoco estaba consagrado en el reglamento interno de trabajo; que fue el 13 de septiembre que su jefe inmediato indicó y socializó un procedimiento sobre manejo de dineros y documentos dejados por los visitantes del centro comercial; que el 28 de septiembre de 2018 fueron puestos en conocimiento de la gerencia los hechos antes descritos, relacionados con el dinero; que el 2 de octubre fue llamado a descargos, en los que le hicieron una serie de preguntas "*capciosas, confusas, insuficientes, sugestivas e ilegales*"; que esa misma fecha le comunican la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa; el 5 de octubre siguiente presenta recurso de revisión, para que reconsideraran su despido, sin que la empresa accediera a lo solicitado; que el 16 de octubre recibió liquidación de prestaciones sociales por \$5.858.272, con una leyenda en la que se consignó que con esa suma quedaba transada cualquier diferencia pasada, presente o futura, lo que es nulo de pleno derecho. En los fundamentos de derecho sostuvo que la sanción no era proporcional a la falta, pues se trató de solo \$2.000, que fueron repuestos el mismo día, sin que hubiera reglamentación interna sobre esa materia.

3. La demanda fue presentada por correo electrónico el 13 de octubre de 2020; ingresó al despacho dos días después, siendo inadmitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, por auto de 10 de diciembre posterior; en el entretanto, el expediente se envió al recién creado juzgado segundo de esa especialidad y circuito, que avocó el asunto a través de auto de 12 de abril de 2021 y el 23 de abril admitió la demanda y ordenó notificar a las demandadas (archivo 08).
4. La accionada Fontanar S.A.S contestó con oposición a las pretensiones declarativas y de condena; aceptó el contrato, cargo, salario, terminación del contrato, aunque dice que fue con justa causa; el extremo inicial lo fija en el 1 de junio de 2016, aclarando que antes de esa fecha no hubo relación; que Cimento SAS no tomó parte en ese vínculo laboral; que el dinero que el actor tomó fue devuelto con posterioridad a las observaciones realizadas por "*Hernán*" (sic) Malaver, jefe de seguridad, y José David Rivero, coordinador de seguridad; aclara que antes de 5 de septiembre de 2018 había establecido los protocolos de seguridad y manejo de objetos olvidados y de dinero, como lo reconoció el actor en sus descargos, lo que revela que conocía esos protocolos. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y de causa del actor, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, prescripción, buena fe, improcedencia indemnización moratoria. Sostiene que el demandante incurrió en la falta grave prevista en el reglamento interno de

trabajo, numeral 15, artículo 49, literal k) del artículo 52, por violación grave de sus obligaciones; sobre la inmediatez manifestó que la falta ocurrió el 5 de septiembre, el informe del área de seguridad se presentó el 11 siguiente, la empresa hizo las validaciones y citó a descargos el 28 posterior y estos se llevaron a cabo el 2 de octubre.

- 5.** La demandada CIMENTO SAS contestó el 18 de mayo de 2021, con oposición a las pretensiones; manifestó que nunca tuvo ningún tipo de relación con el demandante. Propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de título y de causa del demandante, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, buena fe, improcedencia de sanción moratoria y prescripción.
- 6.** El juez, por auto de 17 de febrero de 2022, tuvo por contestada la demanda por Cimento; inadmitió la contestación presentada por Fontanar SAS para que se hicieran unas enmiendas; posteriormente fue admitida por considerar el juez que aunque esta demandada no presentó lo solicitado, rechazar la contestación sería excesivo, como consta en auto de 10 de marzo de 2022; en todo caso, el asunto se aclaró porque Fontanar SAS demostró haber cumplido lo ordenado en el auto de inadmisión, solo que por error del juzgado no se agregó al expediente; en ese mismo auto señaló el 13 de julio de 2022 para llevar a cabo la audiencia del artículo 77 del CPTSS; realizada en la fecha; en esta se convocó para el 1 de noviembre posterior para audiencia artículo 80, también realizada en la fecha, y luego de practicar las pruebas se decretó un receso para continuar el 29 del mismo mes.
- 7.** En fallo dictado el 29 de noviembre de 2022, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y de falta de título y de causa del demandante propuestas por Fontanar SAS; y de falta de legitimidad pasiva propuesta por Cimento SAS; absolvió de las pretensiones de la demanda, y se abstuvo de condenar en costas.

El juez concluyó que el único empleador en este caso fue el centro comercial Fontanar, pues así se desprendía de los testimonios de Sofía López y del administrador del centro comercial, Jorge Basanni, y lo ratificaba la prueba documental y en cierta forma también el demandante en su interrogatorio de parte y el testigo Orlando Vega; observó que las demandadas aunque comparten algunos socios son dos personas jurídicas diferentes, sin que el actor haya cumplido con la carga de acreditar las razones por las cuales debía tenerse a la sociedad Cimento también como empleadora; y si bien en las certificaciones expedidas por Sofia Mercedes López relacionadas con los servicios prestados por

el actor, ella se anuncia como funcionaria de Fontanar y Cimento, el juzgado consideró que esta persona explicó su rol en el grupo empresarial, de donde dedujo que de allí no era dable colegir el carácter de empleadora de la segunda. Sobre el trámite disciplinario, el juez recordó las posiciones tanto de la jurisprudencia constitucional como de la laboral al respecto, señalando que el despido no es una sanción disciplinaria, salvo de que así se pacte por las partes, lo que no se advierte en este caso; que en consecuencia, no era indispensable seguir un procedimiento reglado, ni el reglamento interno lo contempla. Así mismo señaló el juzgador que las instrucciones del empleador no tienen que ser necesariamente expedidas por escrito, sino que pueden ser verbales; y en el sub lite tales instrucciones fueron impartidas y así lo aceptó el demandante, como se puede inferir de las respuestas a los descargos y en el interrogatorio; destacó como elemento importante que el demandante devolvió el dinero, pero solo una vez recibió las observaciones del caso de sus superiores inmediatos en cuanto a que no podía disponer de ese dinero. Concluyó entonces el a quo que la falta sí se produjo y al referirse a su gravedad se refirió a que el servicio no se prestó por el actor conforme los términos estipulados, ni atendiendo los preceptos y reglamentos, como tampoco se comunicó al empleador las observaciones que se estimaran conducentes para evitarle daños y perjuicios; citó los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, lo mismo que los numerales 1 y 5 del artículo 47 del reglamento interno de trabajo y el numeral 15 del artículo 49; máxime cuando existía la prohibición de disponer de esos dineros; aclaró que más que el monto de lo utilizado, lo que se reprocha es la conducta del trabajador, sin que la devolución que después realizó atenúe la falta, porque tal devolución fue resultado de las observaciones que le hicieron, sin que pueda aceptarse que fue un error del actor comunicar a sus jefes lo que había hecho con el dinero; no encontró el a quo quebrantado el literal k) del artículo 52 del reglamento interno.

8. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió la consulta por auto 16 de enero del presente año, y con auto de 23 siguiente se corrió traslado para la presentación de alegatos de segunda instancia; concurrió el apoderado de las demandadas; en líneas generales solicita la confirmación de la sentencia consultada, toda vez que el actor aceptó la falta imputada; que el testigo Vega Navarrete es de oídas y se basó en suposiciones, y quedó demostrado que el verdadero empleador fue Fontanar SAS.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 69 del CPTSS se conoce del grado de consulta previsto en dicha norma, toda vez que la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador y no fue apelada por este;

tal remedio procesal es una manifestación clara del principio protector del Derecho del Trabajo, mediante el cual se le da una preeminencia especial a las garantías sociales, por encima de la voluntad del interesado, y por tal razón en su estudio no hay limitaciones ni restricciones de ninguna índole, pues prevalecen los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

La cuestión fundamental que debe estudiarse, entonces, es lo relativo a la terminación del contrato de trabajo decidida por el empleador: si fue con justa causa o no, y si se observaron y respetaron el debido proceso y el derecho de defensa; así mismo, deberá determinarse la persona o personas que fungieron como empleador o empleadores. Sobre estos temas gravitó la controversia y solo a estos deberá referirse esta Corporación.

Se pasa a estudiar, por lo tanto, lo relativo a la entidad o entidades que tuvieron la calidad de empleadores, pues en la demanda el actor atribuye tal condición a las dos demandadas, como se desprende de las pretensiones primera y segunda, aunque de manera contradictoria en los hechos 1 y 2 manifiesta que el contrato o los contratos a que allí se refiere, los suscribió solo con Fontanar. Para resolver ese punto es pertinente tomar como marco normativo el artículo 22 del CST, numeral 2, que establece que se tendrá como empleador al que recibe el servicio y lo remunera. O sea, que la ley contempla dos elementos que permiten identificar la referida posición contractual: una el reconocimiento y pago de la remuneración; otra, la persona que se beneficia o favorece de los servicios prestados, es decir, quien se aprovecha de la fuerza laboral y los incorpora y utiliza como parte del desarrollo de su objeto económico. Desde ese ángulo, no ofrece duda que ese papel lo desempeñaba la demandada Fontanar, pues era esta la que pagaba los derechos salariales y sociales, los servicios se prestaban en sus instalaciones y como parte de su actividad económica, amén de que cubría los aportes a seguridad social, amonestó con anterioridad al trabajador, lo citó a descargos y aparece realizando y pagando la liquidación final, y en el contrato de trabajo aportado, aparece como único empleador; además, así lo ratifica la testigo Sofía López. No puede desconocerse que esta persona es quien firma la carta de despido y aparece expidiendo las cartas de aumento de salario del actor, acompañadas a la demanda, y que ella, según lo manifiesta en su declaración y aparece además en las cartas a que se ha hecho mención, es funcionaria de Cimento SAS, pero esta sola circunstancia no es suficiente para concluir que esta compañía fungiera o pueda tenerse como empleadora del actor, porque las pruebas no pueden verse de manera aislada, amén de que la misma testigo explicó las razones por las cuales se dieron esas situaciones, consistentes en el contrato de prestación de servicios entre las dos empresas, y que a juicio de la Sala no se muestra como fraudulento ni espurio, amén de que

no involucraba de manera directa, ni tenía que ver con la actividad ejecutada por el demandante; incluso el hecho de que el carné que portaba el trabajador tuviera el membrete de Cimento SAS tampoco basta para afirmar que esta empresa tuviera la condición de empleadora, porque es muy clara la posición de Fontanar SAS en este sentido, aparte de que no aparece que, en el caso del actor específicamente, se hubiese utilizado figuras de intermediación para ocultar o simular el verdadero empleador. En todo caso, debe aclararse que la comunicación respondiendo el recurso del actor contra la decisión de despedirlo, aparece suscrita por Jorge Basanni, administrador de Fontanar SAS, quien además rindió testimonio e informó también sobre las interrelaciones entre las dos compañías, sin que aquí, en todo caso, se hubiese hablado de unidad de empresa o de cualquiera otra figura que implicara contemplar a Cimento SAS como empleadora. Tampoco puede darse mérito a lo dicho por el testigo Vega Navarrete, en cuanto se refiere a una compañía Cimento- Fontanar, por cuanto la existencia jurídica de esta no se demostró, y lo que sí aparece es la de dos compañías autónomas y con su propia personalidad jurídica. Es cierto que en muchas ocasiones se presentan situaciones atípicas en que se camufla la condición de verdadero empleador, a través de figuras de intermediación o tercerización indebidamente utilizadas, pero esta no es la situación que se vislumbra en este caso. Tampoco se anuncia ni es patente que se pretenda la responsabilidad solidaria de Cimento SAS, pues ninguna mención hace el actor de este aspecto ni se señala la circunstancia normativa que la origina y en que se funda. De modo que en este aspecto se confirma lo resuelto por el a quo.

Lo segundo que debe analizarse es lo concerniente a la terminación del contrato. No hay duda que la iniciativa de esa terminación fue del empleador Fontanar SAS, que atribuyó a su trabajador unas faltas, las cuales aparecen descritas en la carta respectiva, sin que aquí se discuta la demostración plena del despido, ya que lo que corresponde dilucidar si este fue con justa causa y si ello aparece acreditado.

En la carta de despido de fecha 2 de octubre de 2018 se endilga al actor haber retirado de manera indebida y para obtener un provecho injustificado la suma de \$2.000, dinero dejado en custodias en la Central como parte de una billetera olvidada por un invitado; le atribuyen la violación de los numerales 1 y 5 del artículo 58 y los "artículos" 4, 2 y 6 artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 1 y 5 artículo 47, numeral 15 artículo 49 y literal K) artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo. Se transcriben buena parte de los descargos y concluye que la empresa le perdió confianza al no tener una conducta ajustada a sus intereses y omitir el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Se

le señala que podrá solicitar revisión de la decisión dentro de los tres días siguientes.

De modo que el motivo para haberle terminado el contrato de trabajo fue el haber retirado la suma de \$2.000 que estaban en custodia en la central de monitoreo como parte de una billetera que había sido olvidada por un visitante o cliente del centro comercial.

La ocurrencia del hecho está suficiente y plenamente demostrada, tanto con la diligencia de descargos, como el interrogatorio de parte del demandante, así como en los testimonios recibidos.

En la primera de las referidas actuaciones, en efecto, el actor acepta que fue citado a diligencia de descargos, describe el procedimiento que debe observarse para el manejo de dineros que se dejan en custodia en la central y que pasadas veinticuatro horas deben remitirse a recepción con la planilla respectiva para que sea firmada; que el día 5 de septiembre de 2018 tomó \$2.000 de esos dineros, que llevaban ahí como dos meses, todos los días llevaban dinero. Sigue relatando que no tenía para pagar el desayuno y tomó el dinero, aceptando explícitamente que fue de manera indebida pues no podía tomar dinero de ahí, que es consciente que no debió hacerlo y que al hacerlo incurrió en falta grave; que su error fue no haberse atendido el procedimiento establecido y no seguir el conducto de pedir permiso para disponer de esa plata; que no lo hizo con la intención de hurtarlos; que desde que se implementaron las planillas, la diligencia; manifiesta que después de haber tomado el dinero le comentó a su jefe, don Hermann, pero él antes, entró, vio el dinero y preguntó de quien era esa plata y por qué faltaban \$2.000, a lo que le respondió que los había tomado; después se dirigió al jefe, le comentó al jefe y dejó el dinero nuevamente.

En el interrogatorio de parte reitera que tomó el dinero, lo tomó físicamente para completar el desayuno. Pero trata de justificarse diciendo que no estaba claro el protocolo para el manejo de esa plata, no había un procedimiento escrito al respecto, ni se sabía cuánto tiempo podía permanecer ese dinero ahí; que era costumbre tomar esos dineros y lo hacían tanto sus compañeros como sus jefes, que él lo hizo solo esa vez; afirma que se sentía acosado y que fue engañado porque su superior le dijo que aceptara todo para que no pasara nada; explica que con ese dinero pagó parte del desayuno y que estaba con mucho trabajo ese día y no duró tres horas en reponerlo; que ese dinero no estaba bajo su custodia sino ahí en la oficina, donde trabajan varias personas, entre estas dos coordinadores; que solo después de los hechos le enviaron un correo para que firmara que el procedimiento estaba establecido desde antes, pero en realidad

no había directriz de que ese dinero no podía ni debía tomarse; que había como \$40 o \$60.000 y llevaba ahí varios meses; que todos cogían de ahí para diversas cosas; luego aclara que después de un tiempo el dinero debía llevarse al centro comercial con el diligenciamiento de la planilla. Cuando lo precisan por su respuesta a la pregunta seis de los descargos, en la que describió el procedimiento para el manejo de esos dineros olvidados, dio a entender que eso fue de boca que se enteró, pero nada escrito; que después fue que se envió un correo indicando el protocolo que debía seguirse. Cuando le pusieron de presente el pantallazo de agosto de 2018 dirigido a un grupo virtual, dando instrucciones sobre el manejo de esos dineros, aceptó que formaba parte de los destinatarios, no negó la recepción del mensaje, y se limitó a comentar que estaba ahí el mensaje, pero nunca se cumplía. Seguidamente afirma que su error, si es que así puede llamarse, agrega, consistió en decirle a su jefe que había tomado los \$2.000, que si no le hubiese dicho, nada habría pasado; que se lo dijo ese mismo día y su superior le comentó que no se preocupara, ni lo volviera hacer; que el dinero lo devolvió después de las observaciones de Hermann y de David Rivero, y lo que le dijeron es que estuviera tranquilo, que esos dineros no se podían tomar, que había que esperar un tiempo prudente si la persona iba o no a reclamarlos, que no lo volviera hacer, nunca le hablaron de descargos, incluso estos fueron un mes después; en estos recibió el apoyo de Hermann.

Es bueno puntualizar desde ahora que solo se analizará como motivo del despido el haber dispuesto de los \$2.000, porque en ningún momento se atribuyó en la misiva de terminación del contrato ningún otro hecho, y es sabido que en esta materia únicamente es dable tener en cuenta lo manifestado en el momento de terminar el contrato, como establece el parágrafo del artículo 62 del CST, o artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

La testigo Sofía López ratifica lo relacionado con la toma del dinero; señala que el procedimiento para el manejo de esos dineros estaba establecido desde antes de los hechos; manifiesta que el jefe del actor le comentó a ella sobre esos hechos, y le pidieron a aquel que rindiera el informe, lo que en efecto hizo, y que en los descargos el actor aceptó la falta. Esta persona estuvo en la diligencia de descargos y por ende tiene conocimiento directo de lo allí sucedido.

Llegados a este punto, conviene referirse al informe "*reporte de control y registro*" presentado por el señor Hermann Malaver (folios 64 y 65 archivo contestación de la demanda), y al que se refiere la testigo antes mencionada; allí se informa que el día 5 de septiembre llegan a la central de monitoreo los señores Malaver y el coordinador de seguridad José David Rivero; que ven unos billetes encima del mueble, preguntan a qué corresponden, y el actor responde que es un dinero

que está en custodia como parte de una billetera olvidada por un visitante con documentos y \$40.000, de los cuales tomó \$2.000 para pagar el desayuno y que la señora no tenía vueltos, y que él pensaba regresarlos; continúa el informe diciendo que verificando los minutos anteriores, se puede observar que siendo las 7:33 a.m. llegó un domicilio a la central, recibido por el demandante, quien abre la puerta y luego se regresa al interior de la central tomando el dinero que se encontraba en custodia, vuelve a la puerta, realiza el pago y toma la bolsa con el desayuno. Que al momento del hallazgo habían transcurrido 2 horas y 49 minutos desde que el actor retirara el dinero de la billetera. Que el 29 de agosto anterior el coordinador de seguridad envió un mensaje al grupo de seguridad recordando el procedimiento de los dineros que quedan en custodia en la central.

Este es un documento declarativo emanado de tercero, respecto del cual no se solicitó ratificación, por lo que tiene valor demostrativo, contrastándolo con el restante material probatorio.

También se cuenta con la declaración del señor Jorge Basanni, quien era administrador del centro comercial Fontanar para la fecha de los hechos; conoció al actor y sabe que laboraba en el área de seguridad, haciendo monitoreo y formaba parte de un grupo de unos siete supervisores, dos coordinadores y un jefe; todos estos eran empleados de Fontanar, empresa que le suministraba al actor los elementos de trabajo y le pagaba el salario. Sobre los hechos del despido informa que recibieron informe del jefe de seguridad sobre conducta indebida del actor al utilizar un dinero que había sido olvidado por un cliente; que recibido el informe se solicita una explicación más detallada, ojalá con imágenes, y después de esto se citó a descargos, los que hizo Sofía López, trabajadora de Cimento, que actuó en razón de los vínculos entre las dos compañías. Que en los descargos el demandante aceptó la falta y por eso se tomó la decisión de finiquitar el contrato, y si bien este alegó que era un préstamo y la cantidad era ínfima, se canceló la relación porque el monto no importaba. Explica que estos dineros deben ser llevados a la central de monitoreo, esperar que pase un tiempo, quedan en custodia de los supervisores y del equipo de seguridad en general; que el actor en su turno llamó un domicilio y tomó \$2.000 de la caja para pagar el servicio; que se incumplió el protocolo porque no son dineros de la compañía sino de terceros, y cuando no se reclaman después de pasado un tiempo, se donan a una fundación; que la conducta del trabajador no les generaba confianza para seguir en ese cargo de seguridad; que el protocolo dice que ese dinero debe permanecer en custodia en la central de monitoreo hasta que aparezca el dueño, sin que mientras tanto se pueda disponer del mismo o utilizarse, y solo cuando no se reclama se dona como antes se dijo; que cada cierto tiempo se hace un arqueo de lo no reclamado, se envía

a recepción, donde se hace el trámite para la donación; que ese protocolo existe desde 2017 y en un procedimiento interno que no está escrito; que en las reuniones con seguridad se les puso en conocimiento y se les advierte que no se puede hacer uso de ese dinero. Aclara que cuando el olvido es de dinero, se solicitan devoluciones en un 90% de los casos, y para la entrega también hay un protocolo, pues debe ser con grabaciones; y explica que nunca antes se enteró de una situación similar, ni tampoco ha ocurrido después.

Igualmente compareció como testigo el señor Orlando Vega Navarrete, quien manifestó haber sido compañero del demandante, ya que también trabajó con la empresa Cimento Fontanar, como identificó a la empleadora. Habló de una persecución laboral del jefe del demandante en contra de este y habló también de la toma del dinero por el actor, pero sin dar mayores detalles; posteriormente manifestó que su conocimiento de estos hechos es por la información que el actor le suministró. Negó inicialmente haber recibido capacitación sobre objetos perdidos, pero más adelante relató el procedimiento que debía activarse en estos casos, detallando que los elementos olvidados debían llevarse a la central de riesgo, donde lo recibían, y después se resolvía lo restante por si llegaban a reclamarlo.

De todas esas pruebas, entonces, aflora de manera inequívoca que en efecto el día 5 de septiembre de 2018 el demandante tomó \$2.000 de una caja de dineros olvidados que se encontraba en la central de monitoreo; dinero que usó en el pago de un desayuno que le llevaron ese día. Así se desprende de manera indudable de la declaración de descargos, del interrogatorio de parte del actor, de las declaraciones de Sofía López y de Jorge Bassani, así como del informe escrito presentado por el señor Hermann Malaver. Ninguna duda queda, tampoco, de que el actor laboraba en tareas de seguridad en favor del centro comercial. La empresa aduce que este hecho rompió la confianza que debe existir con el trabajador, máxime si se tiene en cuenta el frente en que este laboraba.

Constatada entonces la ocurrencia del hecho corresponde seguidamente examinar si el mismo constituye justa causa para la terminación unilateral del contrato, siendo del caso puntualizar que únicamente pueden invocarse como tal las conductas contempladas con esa connotación en la ley de trabajo (en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o cualquier norma que se ocupe de este tópico).

La empresa dice que el demandante con su falta trasgredió los numerales 1 y 8 del artículo 58 y los numerales 4, 2 y 6 del artículo 62 del CST; así como los

numerales 1 y 5 del artículo 47; 15 del artículo 49 y el literal k) del artículo 52 del reglamento interno de trabajo.

Es pertinente aclarar desde ahora que la tipificación de la conducta del trabajador y su remisión por el empleador a unas normas concretas y específicas, en la carta de despido, en modo alguno constriñe al juez a valorar el asunto solo desde ese enfoque normativo, pues si encuentra que las disposiciones legales quebrantadas son diferentes a las invocadas bien puede hacer las adecuaciones y aplicaciones del caso, porque lo importante es que se describan y demuestren los hechos que se endilgan al trabajador, por cuanto la labor de encajarlo en la ley, es tarea de los jueces.

Desde ya se descarta que el trabajador hubiese incurrido en las conductas descritas en el numeral 2 del artículo 62 del CST por cuanto no perpetró actos violentos, de malos tratamientos, ni mucho menos cometió una grave indisciplina. Tampoco es dable encajarla en el numeral 4, puesto que no se trató de un daño material causado intencionalmente a los equipos, edificios y demás objetos relacionados con el trabajo, ni de una grave negligencia que pusiera en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. Queda por constatar si vulneró el numeral 6, que se refiere a las violaciones graves de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, consagradas en los artículos 58 y 60 del mismo Código, o si la falta cometida está calificada como grave en el reglamento, el contrato, pacto, convención o laudo.

La primera de las obligaciones previstas en el citado artículo 58 tiene que ver con la realización personal de la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan el empleador o sus representantes. El numeral octavo del referido artículo no tiene nada que ver con los hechos que se debaten, pues se relacionan con la falta de cuidado para evitar accidentes y enfermedades profesionales, y aquí es palmario que no se está ante ese evento.

Sobre el alcance de la obligación prevista en el primer enunciado del reseñado numeral 1 del artículo 58, lo primero que debe decirse es que contempla en realidad varias disposiciones, a saber: a) el servicio debe prestarse de forma personal; b) en los términos estipulados; c) observando los preceptos del reglamento; d) acatando las instrucciones que de modo particular se le impartan.

En este punto se centra la discusión, pues mientras la empresa aduce que en el protocolo se prohibió tomar esos dineros y se le instruyó en tal sentido al actor,

este niega completamente esas circunstancias, afirmando que las directrices fueron expedidas después de los hechos, ya que para esta fecha no había ningún lineamiento con ese alcance.

Para resolver la cuestión es menester inicialmente recordar lo dicho por el demandante en su diligencia de descargos, en cuanto a aceptar haber cometido el hecho, reconocer que fue una falta, incluso grave, que se trató de un comportamiento indebido, en el que no debió incurrir. Tales manifestaciones denotan que el trabajador era consciente y sabía de lo irregular de su conducta, sin que sea válido restar mérito a esas aserciones por el hecho de que hubiesen sido emitidas en el curso de una diligencia en que solamente estaban él y representantes del empleador, porque la jurisprudencia laboral ha reiterado que esas actuaciones tienen incidencia e impacto en la formación del convencimiento del juzgador, máxime cuando aquí no se ha demostrado que el trabajador hubiese sido presionado, o se hubiesen alterado sus respuestas, pues si bien manifestó que se hicieron preguntas tendenciosas, capciosas, sugestivas e ilegales, el Tribunal no observa que los interrogantes exhiban ese estigma, o tengan sesgo alguno. La respuesta a la pregunta seis de los descargos es ilustrativa a este respecto, pues en ella el actor hace un relato del procedimiento que debía aplicarse en el caso de dineros olvidados, o sea que conocía los pasos que debían seguirse, sin que advirtiera o aclarara que esas directrices fueron posteriores a los hechos; lo que se ratifica con la respuesta a la pregunta siete, cuando reconoce que se trató de un acto indebido y que no debió realizar. En el interrogatorio de parte, cuando le ponen de presente la pregunta seis antes referida, con el fin de constatar si hubo instrucciones de la empresa sobre ese punto o no, da a entender que esa directriz fue "de boca" pero no se plasmó por escrito, con lo que ratifica que sí conocía la orientación al respecto, siendo del caso señalar, de paso, que la norma legal en ningún caso preceptúa que las órdenes del empleador deban constar en papel, ya que lo importante es que se demuestre que se libraron, con lo cual se cumplió en el presente caso en lo relacionado con los dineros entregados en custodia, pues el demandante termina aceptándolo. Pero es que, además, en el interrogatorio de parte y cuando le pusieron de presente en pantallazo de fecha 28 de agosto de 2018, visible a folio 65 del archivo 09, el demandante en ningún caso negó que lo hubiese recibido, por el contrario, reconoció que formaba parte de ese grupo, por lo que resulta lógico colegir que se enteró de su contenido. Ahora bien, es cierto que en ese documento no se prohíbe de manera expresa el uso de esos dineros por parte de quienes estaban encargados de custodiarlos, pero no era necesario ni indispensable que se hiciera, ya que esa instrucción estaba subyacente en la orden de trasladarlos todos los días desde la central, con lo cual se entiende que no se podía hacer ningún uso ni mucho menos tomarlos por parte de los

integrantes de esa sección, aunque fuera momentáneamente, amén de que debía entenderse como una prohibición de sentido común, pues si se trataba de recursos que no eran del centro comercial, debía conservarse su integridad, ya que en cualquier momento su propietario podía presentarse a reclamarlos, sin contar que por razones elementales no le es dado a un trabajador disponer de dineros ajenos que se encuentran en custodia en la dependencia en la que este labora, sin que sea necesario que haya una disposición explícita que lo prohíba, porque es apenas de lógica simple que le está vedado hacerlo, como se sobreentiende si se tiene en cuenta, tanto el origen de los dineros como su destino final.

Pero es que, en todo caso, esa conducta viola el deber general de fidelidad del trabajador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 56 del CST, y que se entiende como sinónimo de probidad, honradez y buena fe. Nada más alejado de estas nociones que la actuación del demandante al disponer de manera arbitraria de unos dineros que no le pertenecían y cuyo cuidado e integridad correspondía en últimas al empleador, quien no autorizó ni consintió, ni conoció la conducta de su subalterno, la cual podía comprometer su imagen y reputación.

Es de agregar que cuando se invoca la violación del numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la violación de la obligación o la prohibición legales debe ser grave; o sea que no basta la transgresión de una pauta de conducta, sino que se requiere que la gravedad de ese desvío de comportamiento. Grave quiere decir de mucha entidad o importancia. Considera la Sala que en este caso se cumple también con esa exigencia, por cuanto ciertamente al tratarse de una persona que trabajaba en la seguridad de la demandada, aumentan los estándares y niveles de confianza, y los rigores de un comportamiento ajustado a la honestidad, son más estrictos. Se suma a lo anterior que no son diáfanos ni transparentes las razones que tuvo el demandante para echar mano de los dineros que estaban bajo la custodia de su oficina, porque mientras en el informe rendido por su jefe inmediato para que se abriera la correspondiente investigación, consta que le dijo a su superior que tomó el dinero porque la señora del desayuno no tenía vueltos, en los descargos y en el interrogatorio de parte manifestó que fue porque lo que tenía en la cartera no le alcanzaba para pagar el domicilio, lo que pone de presente que en alguna de las dos versiones mintió, lo cual acentúa y torna explicables las prevenciones de su empleador con relación a su integridad, que se realzan al tratarse de una persona que estaba encargada de actividades de seguridad de la demandada.

De otro lado, es claro que el demandante acepta que devolvió el dinero solo después de las observaciones que le hicieron sus jefes inmediatos, como se

desprende, tanto de lo aceptado por aquel en el interrogatorio de parte, como del informe antes mencionado de su jefe, en el que se estampa que para la hora en que arribaron al lugar y habiendo transcurrido más de dos horas y media el dinero seguía incompleto. De otro lado, el demandante solo informó que había tomado los \$2.000 cuando sus jefes le preguntaron por el dinero que estaba sobre la mesa; o sea, que si no le tocan el tema ningún comentario hubiese hecho, tan es así que en el interrogatorio de parte admite que su único error, si es que podía llamarlo así, fue haber mencionado ese punto. Estas circunstancias contribuyen a tener su conducta como grave.

A lo ya dicho se suma la repercusión de su comportamiento en la disciplina general del establecimiento y en especial en el grupo de seguridad al que él pertenecía, lo que obligaba a proyectar un mensaje de intolerancia y verticalidad frente a este tipo de actuaciones, mucho más si la empresa promovía unos rigurosos estándares éticos, tanto de ella como de sus empleados, como lo pone de presente el testigo Basanni.

La cuantía de lo tomado no puede servir de pretexto para eximir de responsabilidad al actor, ni para atenuarla, o restarle gravedad, porque lo trascendente aquí no es el monto, sino la actitud de este, que lo muestra como poco fiable para desempeñar la labor que le fue asignada. De modo que no puede pensarse que se trate de una medida desproporcionada, porque la Sala considera que más que el valor económico, debe hacerse énfasis en la conducta del servidor y la ligereza con la que procedió al disponer de un bien ajeno.

El que haya devuelto el dinero, tampoco es razón para exonerarlo, por la sencilla razón que tal devolución se dio cuando ya sus jefes se habían enterado que había tomado los \$2.000 y ante ello lógicamente no le quedaba otro camino que reponerlos para tratar de alivianar la gravedad de su falta.

Sostiene también el demandante en el interrogatorio de parte, para justificar la falta, que era costumbre de todo el equipo, incluso jefes y coordinadores, tomar esos dineros, pero tal circunstancia no fue demostrada y se quedó en su solo dicho, que no puede ser suficiente para tenerlo por cierto, por tratarse de una manifestación que beneficia a quien la hace.

Finalmente sostiene que ese dinero no estaba bajo su custodia, insinuando que por lo mismo no se le puede atribuir faltas en su manejo. Eso es cierto. Según se puede deducir de las pruebas, el dinero estaba en la central de monitoreo, sin que se asignara a una persona en particular, y allí laboran varias personas, como lo dice el testigo Basanni, y no hay ninguna prueba que acredite que era

responsabilidad del actor velar por su integridad. Sin embargo, la falta que se le atribuye es haber tomado \$2.000 de esa suma, sin estar autorizado para ello; lo que quiere decir que, si bien no era el custodio de la plata, tenía acceso y podía disponer de la misma, sin intervención y conocimiento de los demás, como en efecto ocurrió, y desde ese punto de vista la excusa presentada no tiene ninguna incidencia en cuanto a la gravedad de la falta.

Debe agregarse que el demandante señala que fue acosado y engañado para que respondiera en los descargos aceptando la falta. Pero esto no fue demostrado, y se quedaron como meras afirmaciones de la parte interesada; en todo caso, valga resaltar que en los descargos el actor se apoyó en su jefe Hermann, como lo dice en el interrogatorio de parte, lo que pone en entredicho la supuesta persecución o acoso que este pudiera haber ejercido en su contra.

Lo anterior sería suficiente para confirmar la decisión del juzgado en cuanto a la existencia de una justa causa, pues es clara la violación del numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en correspondencia del numeral 1 del artículo 58 del CST. Sin embargo, la empresa también invocó la violación de unas normas del reglamento interno del trabajo, lo que pasa a estudiarse, para abundar más en la justa causa aquí alegada.

En efecto, la compañía enrostró al trabajador el quebranto de los artículos 47 (numerales 1 y 5); 49 (numeral 15) y 52 (literal K) del Reglamento Interno de Trabajo. Tales disposiciones se refieren en su orden a lo siguiente: Los dos primeros reproducen los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST; el tercero prohíbe a los trabajadores "*presentar faltantes de inventarios, productos y/o dineros a su cargo*"; y la última califica como faltas graves "*incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo y/o en el contrato de trabajo*".

Y aun cuando el juzgado consideró que no se quebrantó el referido literal k), la Sala se aparta de esa conclusión, por lo siguiente:

El numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 establece como justas causas para terminar el contrato de trabajo, las siguientes: A) cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del CST; B) Cualquier falta grave, calificada como tal en pactos, convenciones, reglamentos, contrato o laudo.

Quiere decir lo anterior que cuando se atribuye una falta a la trasgresión de las obligaciones o prohibiciones legales, la gravedad de la misma debe ser calificada

por el juez; en cambio, cuando se trata de faltas graves que han sido calificadas por las partes como tal, no puede el juez inmiscuirse ni desconocer, en principio, era regulación de los contratantes. Así lo ha considerado de manera sostenida la jurisprudencia laboral.

Ahora bien, ¿qué pasa si una obligación o prohibición legales son incorporadas en el reglamento o en el contrato de trabajo como faltas graves? A juicio de este Tribunal tal actuación sería ineficaz, pues reñiría con el mandato del legislador en cuanto a que cuando se trata de vulneraciones de aquella índole la calificación corresponde al juez, y esa voluntad resultaría contrariada si se permite a las partes volver graves conductas que el legislador no calificó como tal. De manera que en los casos de trasplante de normas legales a los reglamentos, contratos o convenciones, agregándoles la calificación de "graves", esa operación deviene inaplicable. Cosa diferente ocurre cuando se trata de conductas distintas a las previstas en la ley, pues en este evento las partes sí gozan de potestad para hacer la respectiva calificación.

Hechas esas precisiones, conviene precisar que la prohibición contemplada en el numeral 15 del artículo 49 del Reglamento Interno, que se refiere a no presentar faltantes de inventarios, productos y/o dineros a su cargo, es diferente a las previstas en la ley, pues ninguna de las consagradas en el artículo 60 del CST puede equipararse a ella. De manera que, de forma particular en este caso, es válida la previsión del artículo 52 literal K) en cuanto califica como grave las prohibiciones contempladas, entre otras, en el reglamento, y que se entiende cobija la del numeral 15 citado.

Puestas así las cosas, considera la Sala que el demandante incurrió en la citada prohibición, pues es dable entender que cuando el precepto normativo habla de dineros a su cargo, establece que se trata de dineros de los que el trabajador puede disponer; y si bien la custodia de ese dinero no se le entregó específicamente a él, de todos modos quedó a su disposición, como se colige del hecho de que la hubiese tomado sin pedir permiso a nadie, y tal situación puede equipararse a la exigencia de que estuviera a su cargo. De otro lado, para el momento en que llegaron sus jefes a la central de monitoreo ya el demandante registraba un faltante de \$2.000, que él mismo reconoció y que solamente superó después de constatado el déficit, de modo que el trabajador incurrió en esta prohibición, calificada como grave en el reglamento, circunstancia que ratifica la justa causa para terminarle su contrato y para considerar que incluso si en gracia de discusión se llegare a establecer dudas en la ocurrencia de la primera causal, el despido se respaldaría con la segunda.

De manera que lo antes discurrido es suficiente para confirmar lo resuelto por el juzgado en este tópico.

Ahora bien, el trabajador denuncia violaciones en el trámite del proceso disciplinario; no es muy pormenorizado en sus señalamientos, pero de todas formas manifiesta que se desconoció su derecho de defensa, toda vez que las preguntas que se le hicieron en los descargos fueron capciosas, ilegales y sugestivas, y la terminación del contrato se produjo el mismo día de los descargos, insinuando que tampoco se observó la inmediatez.

Debe decirse, a propósito de lo precedente, que aun en eventos en que se acredite la justa causa, si se demuestra que el procedimiento para el despido estuvo viciado, la terminación del contrato debe declararse ilegal.

Sobre la naturaleza sesgada de las preguntas, ya se hicieron las precisiones respectivas en esta providencia, sin que sea necesario añadir otras razones.

Sobre el procedimiento disciplinario cuando la falta cometida produce la terminación unilateral y con justa causa, dijo la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 15 de octubre de 2020:

*“...la terminación unilateral del contrato de trabajo en los eventos en que el empleador considera que se configura una justa causa, es una facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria, por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador – por vía del reglamento u otro acuerdo convencional -, establezca un procedimiento para desvincular a un trabajador, se dé sujeción al mismo...”*

(...)

*Por lo anterior, y dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin ..., salvo que i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual de trabajo, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, tal como se constató con la causal prevista en el numeral 9, literal a) del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966...”*

Y al referirse a las garantías mínimas cuando el empleador haga uso de las facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, manifestó que deberá cumplir con las siguientes, cuya exigibilidad será obligatoria: la inmediatez, la sustentación en causales taxativas, la comunicación de motivos concretos, claros y específicos, la aplicación y existencia de procedimientos específicos de terminación del vínculo, exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas, respeto debido en la

relación laboral, es decir a ser escuchado en cuanto a las concretas, específicas faltas que se le endilguen, y no ser menospreciado.

Esos lineamientos están plenamente acordes con lo definido por la jurisprudencia laboral, como consta en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, en la que indicó que el respeto al debido proceso *"es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento"*, y en ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual *"la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°"* -Resalta la Sala-. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general y, por tanto, el empleador *"no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa"* -Resalta la Sala-. Criterio que esta Sala comparte y así se ha pronunciado en sus diferentes decisiones, no solo por ser aplicable al caso concreto, contrario a lo considerado por el recurrente, sino porque, además, no le es dable a este Tribunal apartarse del precedente dispuesto por el órgano de cierre de esta jurisdicción laboral, sin razones válidas para ello.

En esa misma sentencia, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas, debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace *"uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación"*, y resumió tales garantías como *"a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)", "b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos", "c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo", "d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso", y "e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos*

*o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”, y aclaró que “La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador”, pues esta garantía “se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo...” (Subraya la Sala).*

De otro lado, es patente que el reglamento interno en ningún momento estableció un procedimiento para el despido con justa causa; solo lo contempló para el caso de sanciones disciplinarias, como se observa en el capítulo XV.

Valga añadir que en este caso la empresa citó a descargos al demandante, lo escuchó, estuvo asistido por dos compañeros que él mismo ratificó, de suerte que en este aspecto cumplió con la exigencia establecida.

Y en cuanto a la inmediatez, considera la Sala que no fue quebrantada, porque la falta ocurrió el día 5 de septiembre de 2018, ese mismo día se enteró el jefe inmediato del trabajador infractor; el informe formal de la comisión de la falta se hizo el 11 de septiembre de 2018; la citación a descargos es de fecha 28 del mismo mes; estos se realizaron el 2 de octubre y el despido se produjo en esta misma fecha. La exigencia de inmediatez no significa que la decisión deba ser tomada de manera inmediata o coetánea a la ocurrencia de la falta, sino que es entendible que la empresa se tome unos días para verificar la ocurrencia de la falta y el contexto y situaciones en que se produjo. Mirada la secuencia de esas actuaciones, encuentra la Sala razonables los términos tomados por la empresa, por cuanto si bien es dable entender que se enteró de la falta el mismo día en que sucedió, resultaba prudente que no se conformara con el informe verbal sino que solicitara, para mayor certeza, un informe escrito, con filmaciones y otros aditamentos, como explica el testigo Basanni en su declaración; que se produjo el 11 de septiembre, y ya con ese informe, el 28 siguiente, es decir, 17 días después citó al trabajador a descargos, los que se llevaron a cabo el 3 de octubre, sin que esos tiempos permitan colegir o sostener que hubo cierta dejadez o interés de la empresa en disculpar la falta, o perdonarla. En suma, entonces el despido se produjo en un tiempo razonable.

De manera que estudiado el asunto en su totalidad no encuentra la Sala que se haya quebrantado el debido proceso, aparte de que se ratifica que el motivo aducido por la empresa es justa causa para terminar el contrato. Por lo tanto, no queda camino diferente que confirmar lo resuelto por el juez de primer grado.

Así se deja resuelta la consulta.

Sin costas en esta instancia, por tratarse de revisión obligatoria.

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: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 29 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en el proceso ordinario laboral de JONATHAN RODRIGUEZ MONTES contra DESARROLLADORA C.C. FONTANAR SAS Y OTRA.

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

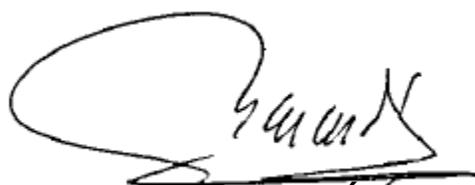
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al despacho de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria