

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR DIEGO FERNANDO MOLINA CRUZ contra VIDRIERIA FENICIA S.A.S Radicado No. 25754-31-03-001-**2020-00017-01**

Bogotá D. C. tres (3) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 18 de agosto de 2021 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

- 1.** El demandante promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad VIDRIERIA FENICIA S.A.S, en la que pretende, de manera principal, se condene a la demandada a que lo reintegre en el mismo cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía; de igual forma solicita el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde su desvinculación hasta su reintegro; la indexación de dichas acreencias laborales y costas del proceso. De manera subsidiaria, solicita el pago de la indemnización por la terminación unilateral el contrato de trabajo; indexación sobre el valor determinado; y las costas.
  
- 2.** Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 15 de mayo de 2013, que su último cargo desempeñado fue el de ajustados de moldes, con un salario mensual de \$2.080.000; labor que fue desempeñada en

Soacha, Cundinamarca. Informa que se encuentra inscrito al primer ciclo del programa académico del pregrado de profesional en Ingeniería Mecánica de la Universidad ECCI desde el 2015; al ingreso a esta universidad homologó en promedio dos materias por semestre, por haber cursado anteriormente otro programa en la misma institución. Afirma que en la sociedad demandada rige una Convención Colectiva de Trabajo celebrada con el sindicato Sintravidricol, sindicato al que se encuentra afiliado desde el 2014; expone que el numeral 9.6 del Capítulo IX de la Convención prevé un auxilio educativo, del cual hizo uso en los semestres 2015 – 1 y 2, 2016 – 1, 2018 – 2 y 2019; así mismo el capítulo mencionado, en su numeral 9.8 estipula “*El personal de turnos favorecido con estos auxilios o becas será a jornada ordinario (sic)*”; indica que laboró de domingo a viernes en un horario de 6 am a 2 pm, con descanso los sábados. Relata que no estudió en el semestre 2016 – 2, lo que fue informado a Natalia Forero, quien se desempeñaba como su jefe directa, quien le indicó que, a pesar de lo comunicado, no rotaría en turno de trabajo; reingresó a estudiar en el semestre 2017 – 1, y solo hizo uso del beneficio convencional de no rotación de horario; para el mismo período, Andrés Piedrahíta comenzó a ser su jefe inmediato, quien no cuestionó su falta de rotación en el horario, sino solo hasta el mes de marzo de 2019, al momento en que debía remplazar a un compañero por el período de vacaciones. El 11 de marzo de 2019 fue citado a diligencia de descargos; el 29 siguiente, por solicitud del empleador, aportó certificado de notas, como lo pide el numeral 9.6 de la Convención; el 29 de abril la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa; dicha decisión fue apelada en dos oportunidades por el Sindicato, resolviendo la demandada mantener la decisión de despido. (PDF #1 págs. 100 a 109).

- 3.** En principio, la presente demanda correspondió por reparto del 22 de julio de 2019, al Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá (PDF #1 pág. 110), el cual por auto del 5 de noviembre de 2019 la rechazó por falta de competencia y ordenó remitir las diligencias a los Juzgados Civiles del Circuito de Soacha – Reparto (PDF #1 págs. 111 y 112), radicando el respectivo oficio, el 6 de febrero de 2020, en el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, Cundinamarca (PDF #1 pág. 111).
- 4.** Dicho despacho, mediante auto del 12 de febrero de 2020 inadmitió la demanda (PDF #1 pág. 117), por lo que luego de subsanada con escrito radicado el 20 de febrero de 2020 (PDF #1 págs. 118 a 131), la admitió por

medio de auto del 26 de febrero de 2020, y ordenó notificar a la demandada (PDF #1 pág. 133), diligencia que se cumplió con el correo enviado el 28 de julio de ese mismo año (PDF #2, 3 y 10).

5. La demandada contestó con oposición a las pretensiones, tanto principales como subsidiarias; en cuanto a los hechos aceptó que suscribieron contrato de trabajo el 15 de mayo de 2013, trabajo que fue realizado en Soacha, que la relación se rige por la Convención que suscribió con el sindicato Sintravidricol, la que, en su numeral 9.6, tiene como beneficio un auxilio educativo, al igual que el numeral 9.8 tiene un favorecimiento en el horario para los beneficiarios del auxilio, que el demandante se encuentra afiliado a ese sindicato desde el 2014, que fue citado a diligencia de descargos el 11 de marzo de 2019 y que el sindicato presentó dos recursos de apelación contra la terminación del contrato, pero la demandada mantuvo su decisión; todo lo demás quedó como objeto de debate, al ser señalados de no ser ciertos o no constarle. En su defensa propuso las excepciones que denominó: *“inexistencia de obligación”, “cobro de lo no debido”, “carencia del derecho”, “justa causa de despido”, “el despido no es una sanción disciplinaria”, “legalidad del despido con justa causa e improcedencia de reintegro”, “prescripción”, “compensación”, “buena fe”* y la genérica. (Carpeta #80 PDF 09).
6. Con auto del 29 de septiembre de 2020 se tuvo en cuenta la contestación y se fijó fecha para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS para el día 18 de enero de 2021 (PDF #10), oportunidad en la que se decretaron pruebas de oficio y señaló el 12 de mayo de 2021 para audiencia del artículo 80 del CPTSS; no obstante, ese día se dispuso su aplazamiento para el 26 posterior (PDF #60), y con auto del 27 de mayo de 2021 ante la solicitud de la parte demandante, se reprogramó para el 18 de agosto de 2021 (PDF #66).
7. El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, en sentencia del 18 de agosto de 2021, dispuso negar las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, tasando las agencias en derecho en la suma de \$2.000.000 (Audio #79 y PDF 81).
8. Inconforme con lo decidido, la parte demandante apeló así: *“Lo primero, me quiero referir a la reflexión y decisión que hace el Despacho en cuanto a la existencia de la justa causa, lo cierto es que no quedó demostrado que mi representado haya mentado al empleador en relación con su situación académica. No hay ni una sola prueba, ni en el procedimiento disciplinario ni en este juicio, que demuestre que a él se le hizo algún requerimiento anterior al*

*año 2019, específicamente, a marzo de 2019. Además, que ni siquiera tiene lógica que la empresa lo haya requerido y este no hubiere cumplido con el requerimiento y que la empresa le otorgara de nuevo el beneficio, menos cuando quedó expuesto que este beneficio era auditado al menos cada dos veces al año, es decir, cada 6 meses, por lo tanto, no hay prueba que demuestre que él engañó a la empresa. En la carta de despido quedó claro que la causal de terminación fue faltar a la verdad, no guardar buena conducta, ocultar información importante para la compañía y lo cierto es que estas conductas están huérfanas de prueba, no hay ninguna que demuestre que efectivamente ello ocurrió. Además, el reproche se hace específicamente en la carta de terminación del contrato, se hace específicamente sobre los periodos 2017 y 2018, quedando plenamente demostrado que el trabajador sí estudió para esos períodos académicos de conformidad al certificado emitido por la universidad, por lo tanto, pues no tiene ningún asidero que efectivamente quedaron probadas las conductas que se imputan en la carta de terminación, cuando realmente no es así. Y en cuanto a la ilegalidad del despido, lo cierto es que efectivamente aquí lo que se está planteando no es que la terminación del contrato sea una sanción disciplinaria, creo que hay jurisprudencia suficiente para que quede claro que efectivamente no lo es y no es lo que se está planteando, lo que se plantea es que la empresa decidió aplicar el procedimiento convencional y eso le implicaba una carga al empleador y esa carga era que si decide aplicar el procedimiento disciplinario lo tiene que aplicar a cabalidad, no puede ser a medias, tiene que cumplirlo a cabalidad para que este procedimiento tenga validez. Adicionalmente, me extraña que no se hable nada en el fallo del principio de inmediatez, el cual considero que de hecho de la parte considerativa de la sentencia se desprende que fue claramente violentado y esto sería suficiente para dejar sin ninguna validez la terminación del contrato de trabajo, dado que, el empleador dejó envejecer la causal tácitamente la aceptó y no era dable que 3 años después viniera a invocar y al terminar el contrato de trabajo, violentando, como insisto, de manera clara, flagrante el principio de inmediatez, principio que es esencial al debido proceso. Por lo anterior, entonces, considero que no le asiste razón a la primera instancia y solicito al honorable Tribunal se sirva revocar en su totalidad la sentencia y en consecuencia se acceda a las pretensiones, lo anterior, sin perjuicio de que en el momento procesal oportuno, se amplíen los argumentos del recurso de apelación.”*

**9.** Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, mediante auto del 30 de agosto de 2021 (PDF #02). Luego, con auto del 6 de septiembre de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión (PDF #06); la demandada guardó silencio al respecto.

**10.** La parte demandante en su escrito solicita se revoque la sentencia y se accedan a las pretensiones. Centra su inconformismo en dos puntos, uno, en lo referente a la justa causa de despido, pues expone que no quedó probada

ni en el proceso judicial ni en el disciplinario, pues la demandada alegó que la conducta que justifica el despido es la falta de verdad para hacer uso de un beneficio convencional, pero el único semestre que no estudió el demandante, lo informó a su jefe inmediata, quien no le cambió el turno, aunado a que la empleadora nunca le pidió para aprobar el beneficio el certificado o la sábana de notas, solo le pidieron la documentación, previamente a la terminación del contrato; afirma que la empresa le pedía requisitos para aprobar la solicitud de beneficio, requisitos que cumplió y por eso se le otorgaban la ayuda, pues la empresa hacía filtros, como quedó demostrado con la prueba testimonial; y dos, frente a la ilegalidad del despido, ya que afirma que la terminación del contrato fue la consecuencia del procedimiento disciplinario que la empleadora decidió aplicar, y una vez toma esa decisión debe seguirlo de forma rigurosa, cosa que no ocurrió en este caso, con lo que se viola el numeral 5.2.1. de la Convención, e igualmente transgrede el numeral 5.2.5. de la misma, ya que los descargos se realizaron el 19 de marzo de 2019, mientras que la carta de terminación es de fecha 29 de abril de 2019, notificada ese mismo día, por lo que se supera el término previsto; aunado a ello alega que las conductas cuestionadas datan del 2017 y 2018, por lo que el llamado a descargos es extemporáneo y viola el principio de inmediatez. (PDF #07).

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente al momento de interponer y sustentar el recurso de apelación ante la jueza, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido abordar temas distintos de esos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si el hecho que soporta el despido se encuentra probado y si el mismo constituye una justa causa para la terminación del contrato, así como si se observó el trámite convencional previo al despido, y por último si se respetó el principio de inmediatez.

De entrada, se advierte que no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales del 15 de mayo de 2013 al 29 de abril de 2019, el salario devengado de \$2'080.000, y que la terminación del contrato

de trabajo se dio por decisión unilateral de la demandada, pues dichas circunstancias no fueron objeto de contradicción y además, están plenamente acreditadas con documentos suscritos por ambas partes y que igualmente fueron aportados al expediente por las partes.

La a quo al proferir su decisión consideró, luego de citar el Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 7 literal A numerales 1, 5, 6 y 10, y artículo 58 numerales 1, 4, 5 del CST; Reglamento Interno de Trabajo artículos 78 literales del A al H; 83 numerales 4 y 5; 86 literal B numeral 2 y 16; y 87 literal A numerales 1 y 5, concluyó que *"Habiendo leído entonces cuáles eran las normas invocadas para dar por terminado el contrato, este despacho puede concluir que todas esas causales, se acoplan a los hechos analizados en precedencia y configuran en efecto, una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, ello en razón a que el actor estuvo percibiendo beneficios económicos y estudiantiles sin cumplir con los requisitos que la Convención Colectiva tenía plasmados, lo cual configura una falta grave que justifica la decisión del empleador, pues el ocultar y omitir información para seguir gozando de beneficios económicos, lleva consigo engaños y actos inmorales en contra de su empleador, más aún cuando se consultaron varios aspectos como son las calificaciones de los semestres cursados y la pérdida de varios semestres, estos hechos, hacían que el señor Diego Molina perdiera la beca estudiantil que otorga Vidriería Fenicia, y por ende, la jornada laboral ordinaria de la cual también gozaba."*

Se entra entonces a estudiar lo concerniente a los motivos invocados para terminar el contrato, su ocurrencia y si constituyen justas causas. El trabajador cumplió con su carga probatoria establecida en el artículo 167 del C.G.P., pues acreditó el despido con el aporte de la carta respectiva.

Esos motivos son los únicos que se tendrán en cuenta al tenor de lo previsto en el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T., pues está vedado la invocación posterior de causas diferentes.

Las razones de dicha decisión empresarial aparecen expuestas en la carta de fecha 29 de abril de 2019, aportada por ambas partes al expediente (PDF #01 págs. 26 a 31, 97 y 98 y carpeta #80 PDF #02 págs. 11 a 18), en la que la empresa le manifestó al actor la terminación de su contrato de trabajo con justa causa a partir de esa fecha por los siguientes hechos, que en síntesis se cita:

"1. El día 6 (sic) de marzo de 2019, la compañía a través de una auditoría de recursos humanos evidenció que usted presuntamente había estado faltando a la verdad a la empresa sobre su situación de estudio.", "2. Usted durante todo el año de 2017, y segundo semestre de 2018, no presentó la solicitud de auxilio educativo de acuerdo con el beneficio que tienen los trabajadores en el numeral 9.6 del capítulo IX de la Convención Colectiva de Trabajo...", "3. No obstante, lo anterior, usted hizo uso del beneficio que establece la Convención Colectiva de Trabajo en el numeral 9.8 del capítulo 9, pues durante este tiempo usted desempeñó sus labores solamente en el turno que cobija en horario de 6 am a 2 pm, sin la debida rotación que el área de trabajo requería y conforme a lo establecido en el Reglamento interno del trabajo.", "4. A través de la diligencia de descargos realizada el 19 de marzo de 2019, la compañía evidenció inconsistencias de todo tipo en las diferentes respuestas proporcionadas por usted, lo cual ratifica que usted le faltó a la verdad a la empresa sobre su situación real de estudios, aprovechándose de un beneficio al cual no tenía derecho y que consistió en permanecer en un horario de trabajo fijo (lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y domingo, descansando siempre los sábados) sin la debida rotación que su área de trabajo requería y conforme lo establece el reglamento interno de trabajo en el capítulo V.", "Si durante el tiempo que usted solo cursó dos (2) materias de cuarto (4) semestre, esto representa el tiempo máximo 8 horas por semana o incluso 4 horas por semana dependiendo de las materias cursadas (lo anterior según la validación realizada por la ECCI en el pensum académico de la carrera Tecnología en Mecánica Industrial) lo cual indica que usted pudo haberle colaborado a la compañía en diferentes oportunidades haciendo algún cambio de turno que en repetidas oportunidades su jefe inmediato Andrés Piedrahíta le solicitó para mantener la operación en correcto funcionamiento. En este sentido, su conducta no representa el espíritu de leal colaboración que la empresa espera de sus colaboradores.", "7. ... se encuentra cursando 2 materias de cuarto semestre de la carrera, lo que indica que sus estudios no se han dado de manera consecutiva y/o ha perdido algún semestre académico.", "9. En pregunta número 27 del literal a): "indique ¿por qué a la fecha no ha radicado las respectivas calificaciones conforme lo establece la Convención Colectiva de Trabajo en el numeral 9.6 del capítulo IX?" usted respondió "hasta ahora me lo exigió la empresa". Dicha respuesta no es de recibo por parte de la compañía ya que esta exigencia fue definida en la Convención Colectiva de Colectiva de Trabajo en el numeral 9.6 del capítulo 9, documento que es de conocimiento público para todos los trabajadores de Vidriería Fenicia S.A.S. Adicionalmente, en este numeral es donde se habla del beneficio de auxilio educativo, de becas para estudios superiores otorgados a los trabajadores, beneficio que usted ha usado en varias oportunidades y demuestra su conocimiento sobre este numeral de la Convención Colectiva de Colectiva.", "De acuerdo con la anterior información se evidencia que usted perdió materias desde el segundo periodo académico (2015-2), por lo cual según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo en el numeral 9.6 del capítulo IX, citado anteriormente, usted debió reintegrar a la empresa por descuentos de nómina y en un plazo igual al periodo de estudios cubriendo el cincuenta por ciento (50%) del valor de la beca. Igualmente, desde ese momento perdía el derecho a recibir nuevamente este beneficio.", "Sin embargo usted continuó solicitando dicho beneficio para estudiar en los periodos 2016-1, 2018-1 y 2019-1, sin tener derecho a ello ya que había perdido materias y semestres." (PDF# 1 págs. 26 a 31, 97 y 98, Carpeta #80 PDF #2 págs. 11 a 18).

Invoca como causales para justificar dicha terminación del contrato lo establecido "... en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, literal a), numerales 1º, 5º, 6º y

10°, artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1°, 4° Y 5°; artículo 78 literales a), b), c), d), e), f), g) y h); artículo 83 numeral 4° y 5°; artículo 86, literal B), numeral 2 y 16 artículo 87, literal a), numerales 1° y 5° del Reglamento Interno de Trabajo” relacionadas con las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador, así como también las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

De modo que los motivos de despido se centran en el provecho convencional obtenido por el demandante, como la beca parcial y la asignación fija en el turno laboral ordinario, ocultando que había incurrido en las causas que lo hacían perder tales beneficios, esto es, no ser beneficiario de la beca y la pérdida de semestres.

Como prueba de lo anterior obra la siguiente prueba documental:

Se comienza con el Reglamento Interno de Trabajo (carpeta #80 PDF #07 pág. 06) que establece en su Capítulo V artículo 18:

*“ARTICULO 18 Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:*

*PERSONAL ADMINISTRATIVO: De lunes a viernes, así: de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. con ½ hora para almorzar.*

*PERSONAL DE JORNADA ORDINARIA: De lunes a viernes, así: de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. con ½ hora para almorzar.*

*PERSONAL DE TURNOS: Por las condiciones especiales de trabajo permanente de la COMPAÑÍA, todos los de la semana, incluyendo domingos y festivos, con un día de descanso compensatorio remunerado durante la semana siguiente así:*

*SOACHA*

*PRIMER TURNO: De 23:00 p.m. a 07:00 a.m.*

*SEGUNDO TURNO: De 07:00 a.m. a 15:00 p.m.*

*TERCER TURNO: De 15:00 p.m. a 23:00 p.m.*

*BOGOTÁ (...)*”

Así mismo, se tiene la Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2019 suscrita entre Vidriería Fenicia S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y afines de Colombia – Sintravidricol, aportada por ambas partes (PDF#

1 págs. 35 a 83; Carpeta #80 PDF #4; PDF #45), que establece en su Capítulo IX “*BECAS Y AUXILIOS PARA EDUCACIÓN*”, lo siguiente:

*“9.6 Durante, la vigencia de la presente convención la empresa otorgará 22 becas de \$882.052 pesos moneda corriente, semestrales, cada uno durante el primer año de vigencia de la presente Convención y 22 becas semestrales cada una durante el segundo y tercer años de vigencia para los trabajadores en servicio activo de la empresa que se inscriban para hacer estudios universitarios y/o carrera intermedias o nocturnas a excepción de los cursos que dictan el SENA. Los trabajadores que hagan estos estudios universitarios o carreras intermedias, deberán presentar a la empresa las calificaciones correspondientes obtenidas en el respectivo semestre. En caso en que el trabajador pierda el semestre, deberá reintegrarse a la empresa por descuentos de nómina y en un plazo igual al periodo de estudios cubriendo el 50% del valor de la beca, igualmente el trabajador perderá el derecho a recibir nuevos préstamos para educación”.*

*“9.8 (...)*

*El personal de turnos, favorecidos con estos auxilios o becas será trasladado a jornada ordinaria”.*

Obran las solicitudes elevadas por el actor para verse beneficiado del sistema de becas citado para el primer semestre de 2016, primer semestre del año 2018 y primer semestre del año 2019, documentos que no fueron tachados ni controvertidos (Carpeta #80 PDF #02 págs. 58 a 63); en el mismo sentido, el actor cuando se le preguntó: “*¿Cuáles fueron los periodos académicos en los cuales usted hizo uso del auxilio o de la beca otorgada por la empresa?*” RESPONDIÓ: “*En el 2015 primer período, segundo período, 2016 primer período, 2017, 2017 pues yo, en ese año 2017 no tomé el auxilio, pues ya que fue ese período de tiempo que yo dejé de estudiar y pues yo no tomé el beneficio de la compañía, entonces 2017 no tomé el auxilio y lo volví a retomar en el 2018.*” reitera más adelante “*yo tomé el beneficio de la compañía en el 2015 todo el año, 2016 un semestre, 2018, en el 2018 tomé el primer semestre, y 2019 también tomé el auxilio de la compañía.*”.

Se allegó “*REPORTE AUDITORIA BECAS TRABAJADORES*”, de fecha 8 de marzo de 2019, suscrito por la Analista de Recursos Humanos, Adriana Camargo, en el que se indica del caso del demandante que “*... no ha solicitado pago de auxilio educativo por todo el año 2017, segundo semestre de 2016 y segundo semestre de 2018, lo cual no es coherente con la historia que yo conozco, ya que tenía entendido que el trabajador seguía estudiando porque durante todo este tiempo (desde el 2015) ha mantenido horario especial, es decir, ha estado con los horarios adaptados para que pudiera estudiar, horario de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. los días lunes, martes, miércoles jueves, viernes y domingo, descansando siempre los sábados, sin rotar en los turnos como lo requería la operación.*”. (Carpeta #80 PDF #02 pág. 44).

De otra parte, se tienen certificaciones estudiantiles del actor, emitidas por la Universidad ECCI, en la que reporta estudios para el primer y segundo semestre

de 2015, primer semestre del 2016, primer y segundo semestre del 2017, primer y segundo semestre del 2018 y primer semestre del año 2019 (PDF# 1 págs. 7 a 15; Carpeta #80 PDF #2 págs. 43, 50 a 57 y 72; PDF #31). Y además, se reportan las siguientes calificaciones, se resalta la nota prevista en la certificación en el sentido que “Escala de calificación de 0.00 a 5.00. Nota aprobatoria de 3.00 en adelante”:

Semestre	Calificaciones								Promedio semestre
<b>2015-1</b>	3.90	4.30	4.90	4.90	3.90	3.20	4.90	4.90	<b>4.01</b>
<b>2015-2</b>	3.00	2.80	2.90	3.70	3.90				<b>3.20</b>
<b>2016-1</b>	0.70	1.20	1.20	1.00	1.30				<b>1.03</b>
<b>2017-1</b>	3.50	3.60	3.00	4.80					<b>3.44</b>
<b>2017-2</b>	3.00	3.30	2.60						<b>2.97</b>
<b>2018-1</b>	2.40	2.30	2.70	4.70	3.70	3.40			<b>2.88</b>
<b>2018-2</b>	3.00	2.70							<b>2.85</b>

La testigo **Adriana Camargo Rairan**, relató: “De acuerdo doctora, también si de pronto lo quieren verificar en su momento yo verifique el reglamento estudiantil de la universidad ECCI y en el capítulo, estoy verificando las notas mi doctor, y en la página 23 de 57 del Reglamento Estudiante, en su cuarta edición emitida en el 2018, numeral 15 dice que la nota aprobatoria es de 3.3.”, aclara que esa es la nota mínima exigida para aprobar el semestre.

En cuanto al horario desarrollado por el actor, se encuentra el “Histórico horas trabajador.”, en el que se registra que el demandante desde la primera semana del 2017 hasta la semana 51 de 2018 laboró en el turno de 6:00 a 14:00, y entre las semanas 52 de 2018 a 10 de 2019 laboró en el mismo horario con excepción de 8 turnos laborados en un horario distinto. Horario que fue ratificado por el mismo demandante cuando al preguntarle: “Pero entonces, precísenos por favor, ¿Si desde el 2015 hasta el momento de la terminación de su contrato, usted rotó turnos o todo el tiempo estuvo en la jornada ordinaria?”, respondió “Yo estuve en turno fijo desde el 2015 de 6 de la mañana a 2 de la tarde.”, lo que es confirmado al unísono por los testigos de Fredy Silva, Andrés Felipe Piedrahita Alzate y Adriana Camargo.

Del interrogatorio del **demandante** también se extrae que era conocedor de que su cargo era de aquellos que se desarrollaba por turnos rotativos, sin embargo apoyado en su calidad de estudiante y un supuesto acuerdo entre compañeros, él no rotaba en los turnos; que no presentó certificados de notas con anterioridad al 2019, manifestando que no tenía conocimiento de esa

obligación; que no ha devuelto ningún dinero por concepto de becas; afirma que *"yo dejé de estudiar en el segundo semestre del 2016, en el cual pues yo le comenté a mi supervisor, que en ese tiempo era Natalia Forero, y ella estaba enterada de pues que yo iba a dejar de estudiar ese segundo semestre del 2016."*, sin que lo incorporaran a la rotación de turnos por acuerdo con la mencionada supervisora; así mismo cuando se le preguntó si conocía la convención colectiva respondió *"A nosotros nos la entregaron, sí señor, pero totalmente no la conocí."* (Audio #74).

De otro lado, se tiene en cuenta que el interrogatorio de parte busca la confesión de la parte declarante; en este contexto, revisada la versión rendida por el representante legal de la demandada, este no aporta manifestación que lo afecte o pueda enmarcarse dentro del criterio de la confesión, pues básicamente se limita a exponer el trámite preliminar adelantado al actor, los requisitos y trámites para acceder a las becas y el incumplimiento de obligaciones del demandante, por lo que no se ahondará en esta prueba (Audio #74).

También se cuenta en el presente asunto con el testimonio del señor **Fredy Alejandro Silva**, quien afirma trabajó para la demandada desde el 14 de mayo de 2013 hasta el 11 de agosto de 2021, a su vez perteneció a la Subdirectiva Soacha y de la Junta Nacional del Sindicato de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia – SINTRAVIDRICOL y se encargó del acompañamiento a favor del demandante en todo el trámite de descargos. Cuando se le preguntó *"¿Los afiliados tenían conocimiento de esa obligación a la que usted hace alusión en respuesta anterior, de entregar notas a la empresa?"* respondió *"Digamos que obviamente bajo el principio de publicidad, todo el mundo al firmar contrato con Vidriería Fenicio, incluso sin ser sindicalizados, se le hace entrega de la Convención, no con ello querrá decir que todas las personas tienen conocimiento de ello, porque obviamente estamos a un nivel en donde la gente obviamente no lee, no se intuye de lo que tiene en sus manos. Sin embargo, ellos hacían las averiguaciones a los directivos sindicales y a la misma compañía y lo único que se solicitaba, reitero, era el recibo de pago como soporte para hacer la consignación de la beca estudiantil."*, reiterando que jamás se le requirió al actor las notas; mostró conocimiento de la convención, pues al cuestionamiento *"¿usted sabe cuál es la consecuencia de perder materia de cara a ellos a la beca cómo beneficio convencional?"*, afirmó *"Sí claro, es completamente clara la situación que está expresa en la Convención, hay una relación directa en si se pierde el semestre, no se habla de pérdida de materias, si se pierde el semestre, el trabajador deberá retornar el dinero, el 50% del dinero que se le otorgó para la beca y no podrá hacer uso convencional futuro de esa beca, es decir, que en ningún momento está tipificada esa falta cómo una falta grave para ser despedido."*, y con propiedad indicó que los requisitos convencionales para el beneficio son *"Los*

requisitos establecido en la Convención es presentar la sábana de notas del periodo cursado en el semestre anterior y adicional a ello, el soporte de pago para realizar el respectivo desembolso.”, reafirmando en su respuesta siguiente frente a la presentación de las notas “Era una obligación, en efecto, lo que está consignado en la Convención es ley para las partes, sin embargo, el empleador jamás solicitó a través del tiempo de mi estadía en la empresa esa sábana de notas o el certificado de notas.”; se le preguntó si “¿Sabe o le consta si el señor Molina perdió semestres académicos?”; contestó “Obviamente yo fui quien lo represente en el proceso disciplinario y sé que perdió semestre.”, expone seguidamente “La consecuencia de perder un semestre es perder la oportunidad de continuar gozando de esa beca y devolver en el mismo número de cuotas el 50% del valor total de la beca del semestre que se perdió” (Audio #75).

**Adriana Camargo Rairan**, afirma trabajar desde hace 13 años en la empresa demandada, ocupó el cargo de analista de recursos humanos hasta el mes de marzo de 2020, fecha en la que pasó al cargo de coordinador de recursos humanos. Afirma que “La Convención colectiva efectivamente se les entrega, se deja registro en el acta de inducción y adicional a eso la Junta Directiva de Sintravidricol tiene acceso a convenciones adicionales así como la coordinación en el caso en que alguien requiera algún soporte adicional.”; puntualiza que para el caso del demandante “... encontramos que él perdió varios semestres de acuerdo a las sábanas de notas, lo que lo deja por fuera del beneficio convencional.”, manifiesta que “Es obligación del trabajador en todo caso” allegar las notas, sin necesidad de requerimiento de la empresa, indica que el actor no los allegó; así mismo expuso: “las inconsistencias que encontré durante el proceso es que efectivamente el señor Diego Molina estuvo estudiando, inició sus estudios en el primer semestre de 2015, de la tecnología en mecánica, creo, de la Universidad ECCI, cursó primer y segundo semestre y efectivamente solicitar las becas de primer y segundo semestre, es decir, solicitó el beneficio convencional y desde ahí tenía sus horarios adaptados para que él pudiera estudiar sin rotación cómo los demás trabajadores del área, en 2016, en el primer semestre, él de nuevo solicitó el auxilio, perdón yo hago uso de mi procedimiento de nómina, de nuevo solicitó el auxilio y a partir de 2016 de ese semestre dos, no lo volvió a solicitar sino hasta el primer semestre de 2018 y también lo volvió a solicitar”, “Entonces hicimos la verificación durante ese proceso el mismo día del mes de marzo cuando yo estaba haciendo la auditoría, llamé a Diego porque coincidía que él estaba en la planta en ese turno, lo llamé y le pregunte que si él había estudiado de manera continua desde el primer semestre de 2015, él me indico en ese momento que no, que él había tenido que parar sus semestres por unos temas personales, yo le pregunté si él le había informado a Andrés Piedrahita, quien era su jefe cómo desde enero de 2018, cómo los primeros días de enero Andrés Piedrahita llegó a la planta a ser coordinador de moldes, él me dijo que no y que lo había cuadrado con su jefe anterior, con la ingeniera Natalia Forero, en ese momento le dije a Diego, que si él entendía las afectaciones que estaba haciendo en sus compañeros al no estar estudiando y al no volver a su rotación de turnos normales y mantener el beneficio convencional en términos de adaptación de horario, él no me

*contesto nada en ese momento, yo le solicite la sábana de notas nuevamente ahí y él se comprometió a traerlas a la semana siguiente, situación que no fue así en la semana siguiente sino hasta el 29 de marzo.” (Audio #76).*

Por último, se recibió el testimonio de **Andrés Felipe Piedrahita Alzate** quien afirma ser Coordinador de cambios de referencia en la planta Vidriería Fenicia, y fue jefe del demandante. En cuanto al horario del demandante informó que *“Él estaba en jornada ordinaria, en este caso la jornada ordinaria de la compañía es de 7 a 4:30, él se desempeñaba de 6 a 2.”*, pasa a explicar los motivos por los que tenía ese horario el demandante así *“Porque yo cuando recibí el cargo me informaron que esa persona tenía prevalencia para el tema, porque estaba estudiando, entonces se tenía el permiso por parte de recursos humanos y la Convención Colectiva al respecto de que tenga ese horario para poder estudiar la persona, entonces yo lo que hago es hacer cómo ese caso.”*, así mismo manifiesta que en varias oportunidades le pidió colaboración al demandante para que rotara los turnos de trabajo, incluso en tiempo de vacaciones estudiantiles, pero recibió negativas de su parte, apoyadas en que todavía estaba estudiando, lo que, según su dicho, hubo retrasos en la moldura *“... en parte de productividad si se bajó más o menos, nuestros indicadores son 80% de molduras reparadas, queríamos estar en el margen y estábamos más o menos en un 62%, que esa tabla si me tocó a mí hacerla, para poder argumentar a recursos humanos que necesitaba más carga laboral.”* De otra parte, indica que ante las reiteradas peticiones a Recursos humanos de fuerza laboral, se inició la auditoría interna que da inicio al proceso del actor.

Afirma que, al momento de ingresar a la compañía, se le entrega a los trabajadores la Convención Colectiva de Trabajo; y tener conocimiento de los auxilios educativos otorgados por la empresa. (Audio #77).

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró la ocurrencia de los hechos que invocó para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, pues de un lado, quedó plenamente acreditado que conforme lo estipulado en el numeral 9.8 del Capítulo IX de la Convención Colectiva, solo los favorecidos con las becas serían trasladados de la jornada por turnos a la jornada ordinaria; de otro lado, quedó demostrado que el demandante no tuvo la condición de beneficiario de la beca convencional para el segundo semestre de año **2016**, para el año **2017** y para el segundo semestre del año **2018**, como se expresó en la carta de terminación de contrato, y aun así el actor no comunicó esas situaciones y siguió disfrutando de la jornada ordinaria y se negó a retornar a la rotación de turnos prevista en

el Reglamento Interno de Trabajo; se debe resaltar que no es la calidad de estudiante la que activa este derecho convencional, sino, se reitera, la calidad de beneficiario de la beca convencional, por lo que la actitud del demandante se revela como injustificada, ocultando su verdadera situación y aprovechándose de los beneficios convencionales sin cumplir los requisitos para ello, con lo que también perjudicó la producción de la compañía, como lo expresó el testigo Andrés Felipe Piedrahita Alzate pues si bien manifiesta que su situación fue comunicada a su anterior jefe directa Natalia Forero, lo cierto es que dicha afirmación se queda solo en su dicho, pues en el proceso no obra ninguna prueba que acredite ese hecho, por lo que pierde veracidad en el presente asunto.

Aunado a lo anterior, para los trabajadores beneficiarios de las becas existe la obligación convencional de "... *presentar a la empresa las calificaciones correspondientes obtenidas en el respectivo semestre.*", pero no obstante ello, sin presentarlas, solicitó becas para el 2018 (primer semestre) y para el 2019 (primer semestre) engañando a la empresa pues debía ser consciente de que no tenía derecho a seguir disfrutando de la beca pues había perdido el semestre de 2016 y el de 2018. Puede aceptarse que la falta de presentación de calificaciones también sea imputable a la empresa, que no las solicitó durante todo ese tiempo y que tampoco puede alegarla como justa causa para terminar el contrato varios años después, pero lo que no encuentra justificable el Tribunal es que hubiese solicitado becas en los períodos antes solicitados, y que no hubiese presentado las calificaciones del año 2018, todo con el fin de seguir gozando de la jornada ordinaria y no se sometiera al sistema de turnos, mucho más si se tiene en cuenta que según lo manifestó el testigo Piedrahita el actor adujo los estudios para no cumplir con los turnos que se le solicitaron.

Es pertinente insistir en que el actor obtuvo en el primer semestre de 2016 un promedio inferior al exigido para seguir disfrutando de la beca, y ello volvió ocurrir en el primer semestre de 2018 (folios 53 y 56 C. digital contestación demanda), situación que conforme a lo reglado en el numeral 9.6 de la convención, acarreaba que debiera reintegrar "... *a la empresa por descuentos de nómina y en un plazo igual al periodo de estudios cubriendo el 50% del valor de la beca, igualmente el trabajador perderá el derecho a recibir nuevos préstamos para educación*"; no obstante, solicitó nuevamente la beca para los primeros semestres de los años 2018 y 2019, y nunca comunicó que debía reintegrar el monto de la beca, con lo que engañó deliberadamente a la empresa, pues debía tener claro que no podía

presentar solicitudes dados los resultados obtenidos en los semestres anteriores, y si bien la empresa pecó de ingenua al no solicitar las calificaciones de tales períodos, y otorgar las becas de 2018 y 2019, ello en modo alguno disculpa, exonera o disipa la falta del trabajador pues él debía ser consciente de que había perdido el derecho a seguir recibiendo el auxilio, y por ende su conducta, al hacer las nuevas solicitudes, además de desleal, carente de buena fe e inmoral, encaja en la falta de presentar documentos que no correspondan con la realidad para obtener un provecho indebido, pues la norma en modo alguno exige que el documento emane de un tercero y bien puede ser expedido por el propio trabajador.

No puede aceptarse que el demandante ignorara el texto y las condiciones para el mantenimiento de las becas contempladas en la convención, pues no es lógico que conozca el derecho, pero no las responsabilidades y deberes que el mismo acarrea, amén de que el testigo directivo sindical fue claro en cuanto a las condiciones para la pérdida de la prerrogativa.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales y convencionales, y se configura así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa, como lo autoriza el Reglamento Interno de Trabajo artículo 87 literal a) numeral 1º, literal h) de la cláusula 12 del Contrato de Trabajo, y el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., que son del mismo talante, en el que prevé como justa causa *“El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”*. Pero no solamente eso, sino que la conducta del trabajador resulta a todas luces inmoral pues aprovechándose del exceso de confianza de su empleador, presentó documentos para que se le siguieran reconociendo unos beneficios a los que claramente no tenía derecho, con lo que quebrantó el numeral 5 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con el numeral 4 del artículo 58 del CST. Sin dejar de lado que contrarió los deberes de fidelidad y de buena fe, instituidos en los artículos 55 y 56 del CST en tanto abusó de la confianza que la empresa depositó en él, omitiendo comunicar hechos que implicaban la pérdida de un beneficio que la empresa le había otorgado. Así mismo, vulneró en el Reglamento Interno de Trabajo, en especial su artículo 78, literales del a) al h), normativa que incluye compromisos como *“Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la*

empresa”, “hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa”, “ser verídico en todo caso”, sumado a las obligaciones especiales de los numerales 4° y 5° del artículo 83 que refieren “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo” y “Comunicar oportunamente a la empresa, por medio de sus representantes, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios,”; igualmente, la conducta del actor se inscribe dentro de las denominadas faltas graves, previstas en el artículo 86, literal B), numerales 2 y 16, “Ejecutar actos de falsedad o engaño que produzca o pueda producir perjuicio a la Empresa o terceros.”, siendo patente el perjuicio al imposibilitarse la utilización del demandante en los turnos, así como la falta de recuperación de los dineros de las becas de los semestres perdidos.

En cuanto al punto de la apelación, relacionado con la inobservancia de las garantías del proceso disciplinario, debe decirse que el capítulo V de la convención colectiva del trabajo se refiere al régimen de sanciones, que es a lo que se circunscribe el reproche del recurrente, y no alude a que se aplicará en el caso de que la decisión de la empresa sea la terminación del contrato de trabajo con justa causa. De conformidad con lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 115 del C.S.T. y la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, el empleador está obligado a seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponer una sanción, la cual a su vez, debe estar debidamente contemplada en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva o en el contrato; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no ser una decisión de carácter disciplinario, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole.

En todo caso, la Alta Corporación, en la referida sentencia SL2351 de 2020, 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...”*

En el presente caso, debe decirse que, como se desprende de la carta de terminación del contrato, el inicio del proceso disciplinario tuvo lugar con el “*REPORTE AUDITORIA BECAS TRABAJADORES*” de fecha 8 de marzo de 2019, en el que se informa por parte de la Analista de Recursos Humanos las inconsistencias del caso del actor correspondientes a que “... no ha solicitado pago de auxilio educativo por todo el año 2017, segundo semestre de 2016 y segundo semestre de 2018, lo cual no es coherente con la historia que yo conozco, ya que tenía entendido que el trabajador seguía estudiando porque durante todo este tiempo (desde el 2015) ha mantenido horario especial, es decir, ha estado con los horarios adaptados para que pudiera estudiar, horario de 6:00a.m. a 2:00p.m. los días lunes, martes, miércoles jueves, viernes y domingo, descansando siempre los sábados, sin rotar en los turnos como lo requería la operación.” (Carpeta #80 PDF #02 pág. 44).

Paso siguiente, la empleadora por escrito del 11 de marzo de 2019 notifica al actor de los hechos evidenciados en el citado reporte, y advierte que “*la anterior situación evidencia que usted le ha estado mintiendo a la compañía, ya que no informó que no se encontraba estudiando y debería volver a su rotación de turnos normal, dejando de beneficiarse por este acuerdo convencional, lo cual no coincide con el comportamiento transparente y honesto que espera la organización de usted, siendo verídico en todo caso.*”, documental que se encuentra suscrita, en la misma fecha, tanto por el demandante como por el sindicato en señal de enterados (Carpeta #80 PDF 02 pág. 33).

El mismo 11 de marzo de 2019, se le entrega citación para descargos, programa la diligencia para el 12 de marzo de 2019 (Carpeta #80 PDF 02 pág. 34), a lo que respondió el actor con una solicitud de aplazamiento para el 19 de marzo del 2019, fundamenta dicha petición así “*El día de ayer 11 de marzo de esta anualidad, recibí por parte de ustedes una notificación en referencia a una presunta falta por la omisión de información con respecto del capítulo IV de la CCT en su numeral 9.8.*”, “*Por tal razón, solicito se modifique la fecha de la diligencia de descargos fijada por ustedes, para efectuarse el día 12 del mismo mes y año, toda vez que necesito controvertir las pruebas de lo que se me acusa, por*

consiguiente, debo preparar mi defensa y buscar testimonios suficientes que logren aclarar este mal entendido," (PDF #01 pág. 18; Carpeta #80 PDF 02 pág. 35), a lo que accedió la empleadora, señalando fecha para la diligencia para el día solicitado por el demandante, 19 de marzo de 2019, comunica la decisión tanto al trabajador como al sindicato (PDF #01 pág. 19; Carpeta #80 PDF 02 pág. 36), llegada la fecha, rindió los respectivos descargos encontrándose acompañado de un representante del sindicato, señor Fredy Alejandro Silva, para su defensa, quien efectivamente realizó su intervención (PDF #01 págs. 20 a 25; Carpeta #80 PDF 02 págs. 37 a 42).

Como etapa final del trámite adelantado contra el demandante, se tiene la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 29 de abril de 2019, en la que se tiene en cuenta la versión rendida por el actor y la pruebas allegadas, notifica de dicha decisión en esa misma fecha, como se desprende de la documental suscrita (PDF #01 págs. 26 a 31, 97 y 98; Carpeta #80 PDF 02 págs. 11 a 18), dicha decisión tuvo en contra dos recursos de apelación, presentados por el presidente del sindicato, de fechas 2 y 8 de mayo de 2019, resueltos de manera desfavorable por la empleadora con escritos del 6 y 9 de mayo de 2019 respectivamente (PDF 01 pág. 99; Carpeta 80 PDF 02 págs. 64 a 70 y 73 a 77).

Vistas así las cosas, la Sala concluye que la empresa sí garantizó el derecho de defensa del trabajador conforme los lineamientos dados por la jurisprudencia, pues no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, lo citó formalmente a la referida diligencia, reprogramó la fecha de la audiencia para darle la oportunidad de recaudar las pruebas de su defensa. Y finalmente, el 29 de abril de 2019 le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, comprobada como ya se estudió en precedencia, y abunda en garantías de defensa del actor al recibir y resolver las apelaciones a la mencionada decisión.

Para terminar, se estudia el último punto de la apelación, referente a la inmediatez, entendida esta como lo recuerda la Alta corporación en la sentencia SL1146 de 2018, "*... además de explícita y concreta, la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, debe ser tempestiva, toda vez que si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, es necesario que medie un término razonable entre lo uno y lo*

otro”, “Término que necesariamente depende del momento en que el empleador se entera de la conducta de su trabajador.”.

En esta dirección, se debe reiterar que en la carta de terminación del contrato de fecha 29 de abril de 2019, se esgrimen como hechos causantes del despido, entre otras, no haber presentado solicitud de auxilio educativo en el año 2017 y segundo semestre de 2018 y aun así beneficiarse del privilegiado horario ordinario de 6 a.m. a 2 p.m.; no presentar los certificados de calificaciones por toda la etapa estudiantil, esto es a partir del primer semestre del año 2015; y continuó con la solicitud de los auxilios educativos para los semestres 2016-1, 2018-1 y 2019-1, después de desvanecerse el derecho por perder semestres.

Anotado esto, si bien en el acervo probatorio se advierte como primera documental que pone en conocimiento las faltas del actor, el “*REPORTE AUDITORIA BECAS TRABAJADORES*” de fecha 8 de marzo de 2019, lo cierto es que no se puede desconocer, como ya se dijo, que la falta de presentación de calificaciones también es imputable a la empresa, que no las solicitó durante todo ese tiempo, por lo que bajo el principio de inmediatez, a criterio de la sala, no podrían tenerse en cuenta este motivo en lo correspondiente a hechos anteriores al año 2018, y lo mismo ocurre con lo sucedido en 2017 período en que el demandante estudió pero sin acudir a las becas convencionales.

Sin embargo, las conductas engañosas e inmorales del actor se perpetuaron hasta la terminación de la relación laboral, pues sin tener derecho, solicitó el auxilio estudiantil para los primeros semestres de los años 2018 y 2019, gozó de la asignación del horario ordinario hasta la terminación del contrato, incluido el segundo semestre del año 2018, cuando no utilizó la calidad de beneficiario de la beca, al punto aducía los estudios para no cumplir con los referidos turnos, y también se abstuvo de presentar las calificaciones del primer semestre de 2018. Amén de que la empresa se enteró del desempeño académico del actor solo hasta marzo de 2019, a raíz del informe antes aludido, por lo que no puede aseverarse que se haya violado en requisito de la inmediatez en lo atinente a dichas situaciones, por cuanto en estos casos no se tiene en cuenta la fecha de ocurrencia de los hechos sino el conocimiento por el empleador, lo que da legalidad a la decisión de la empresa.

De manera que estudiados los puntos de apelación, es claro que no queda camino distinto que confirmar el fallo del juzgado.

Costas a cargo de la parte demandante, dado el fracaso de su recurso en su liquidación inclúyase la suma de un salario mínimo legal por concepto de agencias en derecho.

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,

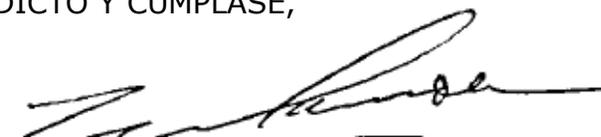
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de agosto de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por DIEGO FERNANDO MOLINA CRUZ contra VIDRIERIA FENICIA S.A.S, conforme a lo considerado.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte demandante, en su liquidación inclúyase la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual por concepto de agencias en derecho.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria