

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25286-31-03-001-2018-00318-01**
Demandante: **JORGE HORACIO GÓMEZ MUÑOZ**
Demandado: **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACION
AGROPECUARIA “CORPOICA”**

En Bogotá D.C. a los **26 DIAS DEL MES DE FEBRERO DE 2024**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia emitida el 1° de septiembre de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza–Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

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

I. ANTECEDENTES.

JORGE HORACIO GÓMEZ MUÑOZ demandó a **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA “CORPOICA”**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare de manera principal que la sanción impuesta el 1° de septiembre de 2015 y confirmada el 18 de noviembre del mismo año, que dio origen a la

terminación del contrato de trabajo estuvo viciada de nulidad por parte del empleador, por lo que el finiquito del contrato es nulo; en consecuencia, se condene a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de mayor jerarquía con efectos desde el 18 de noviembre de 2015, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales –primas, cesantías, intereses sobre las cesantías-, vacaciones, aportes a seguridad social integral, indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones, indexación, lo ultra y extra petita, y las costas del proceso. Subsidiariamente pretende, el pago de indemnización por terminación injustificada del contrato de trabajo, con sanción moratoria.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que fue incorporado a la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario ICA el 26 de febrero de 1981, en el cargo de Conductor; el 28 de octubre de 1993, se le comunicó que en cumplimiento al Decreto 2141, los acuerdos aprobados por la Junta Directiva del ICA y la política de modernización del Estado, las funciones de investigación y de transferencia de tecnología del sector agropecuario las cumpliría el ICA mediante asociación con la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria –Corpoica; desde la incorporación del actor a la demanda y hasta inicios del año 2013 se venía desempeñando en las funciones propias de conductor, sin que se presentara queja que manchara su hoja de vida, su reputación y su calificación de buen trabajador; a partir del año 2013 ingresa al ICA un nuevo stapp de funcionarios, el nuevo jefe del actor desde inicio de su posesión generó una serie de conductas que mostraban animadversión frente al accionante; *“...pese a las continuas sugerencias que formuló mi mandante a su jefe inmediato, éste puso en duda la honestidad*

y comenzó a comentar de la deshonestidad de mi mandante en el manejo del combustible frente a sus demás compañeros...”; “...también empezó a desatender a mi mandante, a no darle audiencias, a demostrar desdén, maledicencia y un trato descortés...”; dentro de los comportamientos que demuestran su hostilidad frente al actor por parte del jefe directo, “...está la entrega de vehículos en mal estado para su conducción...”, “...también se destaca dentro de este ambiente hostil la fijación de un G.P.S. en el vehículo, con la finalidad de medir supuestamente el kilometraje y el consumo de combustible...”, dispositivo que fue colocado únicamente al “...vehículo deteriorado...” que conducía el actor, aunque la orden estaba para todos los vehículos; que en muchas oportunidades el accionante le anuncia a su jefe inmediato del mal estado del vehículo del consumo de combustible y este hace caso omiso, “...sin embargo seguí realizando la parametrización del consumo de combustible y realizando el coteje con los demás vehículos que se encontraban en perfecto estado...”; el actor le informó oportunamente que desde esa conexión del GPS el vehículo se le apagaba muchas veces, sin embargo el jefe no le mostro importancia; el demandante “...llevó el vehículo donde lo habían comprado esto es la NISSAN, para revisión quien le informó sobre la rotura del escape, pero SU JEFE tampoco le prestó atención, por lo cual mi mandante solicitó al técnico de la NISSA (sic) llamar a su jefe y explicarle y solo hasta 60 meses después le autorizó el arreglo...”; que “...el fin oculto de la instalación del GPS no fue otro que el direccionamiento de una investigación disciplinaria que culminara en la terminación de contrato, como prueba con los elementos que sustentan la demanda...”, ya que se le inició un proceso disciplinario “...porque presuntamente estaba haciendo un indebido uso del combustible que se le cargaba al vehículo asignado...”; que “...el jefe inmediato de mi mandante un ingeniero agropecuario no tenía ni la idoneidad académica o técnica para conceptuar frente al presunto experimento y análisis de los datos de los mismos, solo buscaba la salida de mi mandante...”; que el proceso disciplinaria se

abre soportado en un reglamento interno de trabajo que el actor solo conoció el día que le inician la investigación disciplinaria, pues nunca fue socializado con los trabajadores; por lo que la entidad *“...violó todas las garantías procesales tales como no escucharlo en sus versiones, practicar las pruebas solicitada por mi mandante, tener en cuenta sus antecedentes de comportamiento y buena conducta durante toda su vida laboral...”*, *“...dentro de este proceso, el principio de imparcialidad, de investigación integral, de valoración integral de la prueba, de la buena fe, de la culpabilidad, de la presunción de inocencia y de los fines propios del proceso disciplinario se violaron al imponer a toda costa una sanción en contra de mi mandante, cuando no estaba plenamente demostrado que la conducta por la cual se le castigaba, él la había cometido...”*; que la entidad demandada no probó si el GPS podía presentar fallas en sus lecturas, no arrimó al proceso un informe de un perito que certificara que las lecturas de ese dispositivo no tenían nada que ve con las anomalías que venía presentando el vehículo, tampoco despejó la duda de que las tochas y las carreteras defectuosas podían alterar en algo el funcionamiento del aparato, no se le hizo entrega de un manual de manejo al accionante; que al momento de la terminación del contrato el actor no era objeto de investigaciones penales, *“...en los 34 años de servicio de mi mandante a favor de la entidad demandada y su antecesora, se desempeñó, sin tacha alguna de sus funciones; y solo hasta cuando se trazó el plan de despido la entidad le encontró una causa justa para dar por terminada la relación con justa causa...”*; sostiene que *“...EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA ENTIDAD, abusando de su poder vulneró los derechos fundamentales de mi mandante utilizando un proceso disciplinario que vulnera todas las garantías procesales a mi mandante, como la manera más simple de terminar el contrato con una aparente justa causa para no indemnizarlo...”*; la sanción impuesta *“...agrede lo máspreciado de la vida de mi poderdante como es su honra y buen nombre que a lo largo de más de 34 año de trabajo había logrado mantener con esfuerzo y dedicación...”*; que

el pronunciamiento del Director Ejecutivo de la accionada “...no solo es contrario a la ley, la Constitución Política de Colombia, sino que contradice los tratados internacionales, que buscan como principio general el reconocimiento de la dignidad de la persona, pues el trato dado por la administración, en cuanto este pone en riesgo la subsistencia y desconoce mandatos legales ES UN TRATO DEGRADANTE, pues la desvinculación ha sometido a mi poderdante y su familia a situaciones calamitosas y de oprobio...” (fls. 203 a 222 y 225 a 228 PDF 01).

La demanda fue presentada ante el **Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca** (fl. 233 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente con auto de 10 de abril de 2018, la inadmitió para subsanar las irregularidades allí advertidas, y luego de corregida, con proveído de 27 del mismo mes y año, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 230 PDF 01).

La accionada **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA –CORPOICA** hoy **AGROSAVIA**, por conducto de apoderado, describió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que la terminación del contrato fue producto de un proceso disciplinario en el cual se le garantizaron todos los derechos al actor como fueron: el debido proceso, el derecho de defensa, el de aportar, pedir, controvertir pruebas, el de poder estar asistido por dos miembros de la organización sindical a la cual pertenecía, por lo que no se puede considerar que la terminación del contrato estuvo viciada de nulidad, aunado a que se dio la comprobación de una falta grave en el proceso disciplinario adelantado al actor.

Precisó al dar respuesta a los hechos de la demanda, que el ICA se reestructuró como desarrollo de la modernización del Estado de que trata el artículo 20 transitorio de la Constitución Política, donde se pone en consonancia la organización del ICA con los principios de la reforma constitucional, cuando ordena suprimir los cargos que sean innecesarios buscando el principio de eficacia administrativa según el artículo 209 de la C.P., cosa distinta es que por razón del artículo 11 de la Ley 29 de 1990 se haya conferido facultades extraordinarias al gobierno para dictar normas a las cuales debe sujetarse la Nación y su entidades descentralizadas para asociarse con los particulares en actividades científicas, tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías, es precisamente en desarrollo de esta facultad que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 393 de 1991, según el cual la Nación y sus entidades descentralizadas pueden crear y organizar con los particulares sociedades civiles y comerciales y personas jurídicas sin ánimo de lucro como corporaciones y fundaciones, con el objeto de adelantar actividades de ciencia y tecnología; por lo que se asoció con más de cien personas jurídicas de derecho público y privado y crearon Agrosavia, como una Corporación de participación mixta que se rige por el derecho privado y que tiene total independencia técnica, administrativa y financiera de sus miembros; que igualmente el ICA, ha realizado convenios de ciencia y tecnología con particulares como el caso de Agrosavia, en desarrollo de la normatividad citada.

En el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO, se alude que el accionante fue contratado por Agrosavia ante Corpoica, mediante contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 1° de enero de 1994 y finalizó con justa causa el 23 de noviembre de

2015, que el 29 de abril de 2015 la Dirección Administrativa y Financiera solicita a la oficina Asesora Jurídica que dé apertura a un proceso disciplinario en contra del demandante, dada la presunta existencia de “...(...) algunas irregularidades presentadas en el consumo de combustible y legalización de gastos asociados a ese consumo...”, el 7 de mayo de 2015 se dio apertura a la investigación disciplinaria No. 134 – 2015 y el accionante fue notificado del escrito de apertura de la investigación en mención el día siguiente, 8 de mayo del mismo año; el 20 de mayo, ad portas del vencimiento del término otorgado para rendición de descargos, el disciplinado remite memorando No. 20151112197 mediante el cual solicita ampliación del término otorgado para presentar sus descargos, petición que fue aceptada y comunicada al trabajador, quedando como fecha última para tal efecto el 2 de junio de 2015; con memorando No. 20151113448 el demandante presentó escrito de descargos mediante el cual puso de presente sus argumentos de defensa, aportó pruebas al expediente y solicitó la práctica de otras, el 4 de junio con memorando No. 20151113657, el actor informa que será asistido por Uldarico Camargo y Darío Hule (sic) como miembros de la organización sindical, el 17 de junio, se le solicitó al disciplinado que delimitara el alcance de sus solicitud probatorias y adicionalmente remitiera los datos de contacto de las personas de las cuales solicitaba recepcionar testimonios, lo que hace el actor con memorando del 22 de junio, No. 20151114212; el 2 de julio siguiente, se les informa al actor y los representantes sindicales que por cumplir con los requisitos de oportunidad, conducencia, pertinencia y utilidad se autorizaba la práctica de todas las pruebas solicitadas; que tanto de las pruebas solicitadas por el actor y las decretadas por la Oficina Asesora Jurídica, se evidenció que el vehículo asignado estaba perfectamente en

condiciones óptimas y operativas y que el pequeño huequito en el exosto no producía un consumo de combustible tan excesivo y que los recibos prestados para legalizar no concordaban con el sitio en el cual se encontraba el actor con el vehículo; *“...el taller Nissan en el cual se realizó el mantenimiento del vehículo el 13 de mayo de 2015. lo único anormal que encontró fue un pequeño orificio en el exosto el cual no revestía de importancia pues como ellos mismos certifican posteriormente por eso pasó la revisión y por el contrario reducía el consumo de combustible...”* ; *“...La empresa detektor, allega y certifica, sobre los recorridos del vehículo e indica que estas lecturas con (sic) casi exactas y que solo pueden fallar por centímetros a contario de lo indicado por el actor...”* ; *“...el actor tuvo la oportunidad de aportar y controvertir pruebas, no obstante, el principal argumento de defensa del señor GÓMEZ MUÑOZ radica en que el vehículo de propiedad de Corpoica que él conducía, adolecía de serías fallas mecánicas que afectaban el consumo de gasolina y el sistema eléctrico, generando así, lecturas erróneas del dispositivo GPS, lo que explicaba los amplios desfases (de tiempo y lugar) entre las diferentes lecturas dadas lo cual se pudo comprobar que no era cierto y que le vehículo se encontraba en perfectas condiciones....”*, por tanto, la Corporación demandada logró comprobar la justa causa y dio por terminado el contrato de trabajo

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Inexistencia del reintegro, pago, existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo fls. 191 a 215 PDF 02).

En audiencia del artículo 77 del CPTSS, llevada a cabo el 21 de mayo de 2019, se dispuso la vinculación de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, conforme al artículo 610 del CGP (audio –PDF 04- y acta de audiencia, fls. 233 y 234 PDF 02)

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con proveído de 27 de septiembre de 2021 (fls. 250 y 251 PDF 02).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 1° de septiembre de 2022, resolvió:

*“(...) **Primero: DECLARAR** probada la excepción de mérito propuesta por la parte demandada como “existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”.*

***Segundo:** Como consecuencia de lo anterior, se **ABSUELVE** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones promovidas en su contra por la parte demandantes.*

***Tercero: CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la parte demandante, se fijan como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.*

***Cuarto:** En el evento de no apelar el presente fallo, se **ORDENA** su remisión al Superior para que se surta el grado jurisdiccional de consulta...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 22 y 23 Cdno. 1ª Instancia).*

La juez de conocimiento, dispuso la remisión del expediente para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante y no fue apelada, se revisará en el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION:

Dentro del término legal para la presentación de alegaciones en segunda instancia, dispuesto en auto de fecha 25 de octubre de 2022 (PDF 04 Cdno. 02SegundaInstancia), ninguna de las partes ejerció su derecho a presentar alegatos de conclusión, como se indica en el informe de 3 de noviembre de esa misma anualidad (PDF 05 ídem).

V. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a continuación, a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Inicialmente, y con miras a precisar el régimen aplicable al demandante, es necesario precisar que, la entidad demandada *“Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Corpoica hoy Agrosavia”*, si bien su capital social está constituido por aportes del Estado superiores al 90%, constituyéndose en una de las llamadas entidades descentralizadas por servicios, las personas que laboran en ella, no son servidores públicos y en sus relaciones laborales se rigen

por el Código Sustantivo del Trabajo, y a éstos tampoco les es aplicable el Código Disciplinario, salvo el caso de los directivos, asesores, ejecutivos o sus equivalentes en quienes se delegue la celebración de contratos en representación de la entidad, quienes si responden disciplinariamente, al tenor de la Ley 80 de 1993, artículo 2, numeral 2, ordinal a), en concordancia con el artículo 51 del mismo estatuto (Concepto Sala de Consulta C.E. 1348 de 2001 Consejo de Estado – Sala de Consulta y Servicio Civil).

Bajo ese contexto, el demandante, en su calidad de trabajador de la *Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria Corpoica hoy Agrosavia*, es un trabajador particular, y se le aplican las de normas de derecho privado contenidas en el CST.

Precisado lo anterior, se advierte conforme lo señalado en la demanda y en la contestación, que la controversia en el presente asunto se centra en determinar, si: (i) el trámite disciplinario que se le adelantó al demandante, está viciado de nulidad y da lugar al reintegro; de no resultar afirmativo dicho cuestionamiento, como lo declaró la juzgadora de instancia y lo señala la parte accionada, (ii) la terminación del contrato de trabajo se dio sin causa justificada y hay lugar a las indemnizaciones pretendidas como se reclama en la demanda.

Sobre el primer aspecto, el artículo 115 del CST señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de “*ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que éste pertenezca*”, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo

ese trámite. Ahora, dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, *“es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso”*, y señaló que los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles *“conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad”*; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador *“debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan”*.

Frente al cumplimiento del procedimiento disciplinario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, 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°...".* Preciso dicha Corporación, 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..."* (resaltado fuera de texto).

Bajo esos parámetros, se advierte que la obligación para el empleador del adelantamiento de un proceso disciplinario, surge cuando se pretende imponer una sanción la cual debe estar debidamente contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo o en cualquier otro instrumento de la empleadora; ya que tratándose de la terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, que no corresponde a una decisión de carácter disciplinario, no es perentorio seguirse un trámite de tal naturaleza, a menos que el mismo se encuentre previamente establecido en el RIT, convención colectiva o en algún otro documento o instrumento del empleador, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oír al trabajador previamente para garantizarle su derecho a la defensa.

En ese orden, en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, contenido en la Circular No. 001 de 21 de Febrero de 2013, *"...Por medo de la cual se publica el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación*

Colombiana de Investigación Agropecuaria – Corpoica...”, en el CAPITULO XVII denominado FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA, en el artículo 68 se determina que todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales, convencionales y/o reglamentaria del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 71° del reglamento, puede ser sancionado por la Corporación, en la forma allí establecida, previo agotamiento de la respectiva investigación disciplinaria; en el artículo 69: se establece la terminación unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa y sin derecho a indemnización, previo procedimiento disciplinario, si el empleado incurre nuevamente en falta ya sancionada con suspensión, por violación de las prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente reglamento y/o en el Artículo 62° del Código Sustantivo del Trabajo o por cometer cualquiera de las conductas que allí se relacionan; el artículo 71 prevé: *“...La aplicación de las sanciones de que trata este capítulo se entiende sin perjuicio de que la Corporación pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o llamados de atención escritos, cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones o llamados de atención no se considerarán como sanciones en ningún caso...”*; en el CAPITULO XIX se indica el PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES, señalando el artículo 75: *“...Las investigaciones disciplinarias sólo se podrán iniciar a solicitud del Director Ejecutivo y/o del Director Administrativo y Financiero. Una vez recibida la solicitud, la Corporación deberá oír al trabajador investigado de forma verbal o escrita, notificándole previamente que cuenta con un término de ocho (8) días hábiles para la presentación de sus descargos para aportar y/o solicitar la práctica de las pruebas que considere pertinentes. Si el trabajador es sindicalizado podrá solicitar ser asistido a lo largo de toda la investigación disciplinaria hasta por*

dos (2) representantes de la organización sindical a que éste pertenezca. Sólo está facultado para imponer sanciones disciplinarias el Director Ejecutivo o en su ausencia el Director Administrativo y Financiero de la Corporación. PARÁGRAFO No. 1.- No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo. PARÁGRAFO No. 2.- Se dejará constancia escrita y/o digital de los hechos que originan la investigación disciplinaria, los descargos, las pruebas y la decisión de la Corporación de imponer o no la sanción definitiva. PARÁGRAFO No.3.- Los vacíos en el procedimiento establecido en este reglamento se llenarán con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las leyes que lo adicionan o reforman, y la normatividad interna, proceso y procedimientos aplicables...” (fls. 124 a 158 PDF 01).

De lo anterior, aunque no se advierte con la claridad necesaria que, efectivamente se encuentra determinado por la entidad, un procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues si bien el artículo 69 del RIT parece contemplarlo, lo es cuando hay reincidencia, y el 71 no dice que se aplica para la terminación de los contratos; lo cierto y debidamente acreditado en el proceso, es que la entidad demandada entendió que si existía el mismo y, en aras de garantizar el derecho de defensa y contradicción del demandante, aplicó el procedimiento que la reglamentación interna tiene previsto –artículo 75-, tal como lo aceptó la representante legal, que sostuvo al cuestionarla la juzgadora de primer grado sobre el particular, es decir si la entidad tenía consagrado un procedimiento en esos eventos, al contestar “...si, es la máxima sanción a imponer cuando se ha agotado el trámite disciplinario, y como en este caso no se logra justificar el incumplimiento funcional del trabajador, está previsto porque nosotros en nuestro reglamento hacemos una remisión al artículo correspondiente del CST...”; y se allegó copia del respectivo trámite adelantado, por lo tanto, si la demandada como

intérprete del RIT, entendió que se debía aplicar el procedimiento, la Sala no desconoce en consecuencia tal interpretación, ya que proviene precisamente de quien lo elaboró.

Superado lo anterior, la parte actora repara que, en desarrollo del procedimiento desarrollado por la entidad, se le violaron todas las garantías procesales, tales como no escucharlo en sus versiones, ni practicar las pruebas solicitadas por éste, y que se le impuso *“...una sanción cuando no estaba plenamente demostrado que la conducta por lo cual se le castigaba, él la había cometido...”*.

Dentro del proceso disciplinario que la accionada adelantó en contra del aquí demandante, el cual se allegó en copia al expediente (fls. 10 a PDF 01); se observa el siguiente documental:

- (i) Correo electrónico de Director Administrativo y financiero, en el que anexa informe emitido por el líder de operaciones de campo del C.I. Tibaitatá, y solicita la apertura de investigación disciplinaria contra el aquí demandante (fl. 241 PDF 01).
- (ii) Informe novedades en legalización combustible, camioneta HJR 350, conductor Jorge Horacio Gómez, en el que se precisa que el mismo corresponde al seguimiento realizado al citado vehículo, entre el 17 y el 31 de marzo de 2015, en el que se advierten inconsistencia en el comportamiento del gasto y legalizaciones de combustible que se presentaron por el conductor del automotor, *“...Para este informe se ha tenido en cuenta la ruta, la fecha de salida, hora de encendido del vehículo, distancia recorrida programada, fecha de regreso, kilometraje recorrido fuera de programación, hora de apagado del vehículo y legalización de los gastos de peaje y combustible por viaje. Los datos analizados en este informe están*

soportados con los recibos de combustible y peajes entregados por el conductor JORGE HORARIO GOMEZ, los registros del GPS instalados en el vehículo HJR350 e informe de supervisa...”; se relaciona ruta, datos de viaje, legalización de gastos, descripción de novedades e incongruencias en cada uno de los citados días, gasolina, peajes, resumen; concluyendo “...De acuerdo a las Rutas ejecutadas por la camioneta HJR350 por el conductor señor JORGE HORARIO GÓMEZ ha presentado incoherencias al realizar las respectivas legalizaciones en los siguientes recibos de combustibles (registra la rutas, el día y el número del recibo), La novedad de los recibos se presenta en un 90% en la estación de Gasolina – Alfredo Zúñiga – Ubicación a 331.332 mts – 220° y 10% en la estación de gasolina punto Toledo Km 14 vía Facatativá ubicación a 448 mts – 300° de Calle 5 con Kr. 3, las dos bombas ubicadas en Mosquera en las proximidades del C.I. Es evidente que existen recibos alterados, esto se evidencia ya que las horas de pago de los peajes y el reporte de la ubicación del vehículo por GPS demuestran que los aprovisionamientos no eran posibles...; se registra el resumen de eventos, con fecha, recorrido en km, hora encendido, recibos, hora apagado y novedades de cada día (fls. 242 a 342 PDF 01).

(iii) Memorando de fecha 7 de mayo de 2015, con el cual se dio apertura a la investigación disciplinario No. 134-2015, con sustento en que la Dirección Administrativa y Financiera, en correo electrónico de 29 de abril de 2015, solicitó dar inicio a la investigación disciplinaria en contra del actor, por la presunta existencia de “(...) *algunas irregularidades presentadas en el consumo de combustible y legalización de gastos asociados a ese consumo...*”; relacionándose uno a uno los hechos constitutivos de las conductas a investigar, que en SÍNTESIS, se resumen en: “...De conformidad con lo señalado tenemos que JORGE HORARIO GÓMEZ MÚÑOZ, al realizar la legalización de las sumas entregadas para cubrir los gastos de combustible del vehículo de placa HJR – 350, ha presentado recibos que no son acordes a la realidad o a los datos arrojados por el dispositivo GPS instalado en el automotor en mención. Los recibos en los que se evidencian las irregularidades referidas son:

- Ruta: Mosquera – Anapoima – Mosquera el 17/03/2015, Recibo: No. 01344940 del 17/03/2015 – hora 04:59.
- Ruta: Mosquera – Tausa – Mosquera el 18/03/2015, Recibo: No. 01346188 del 20/03/2015 – hora 15:27.
- Ruta: Mosquera – Chía – Aeropuerto – Mosquera – Chía - Mosquera el 19/03/2015, Recibo: No. 42320 del 19/03/2015 – hora 20:22.
- Ruta: Mosquera – Zipaquirá – Mosquera el 24/03/2015, Recibo: No. 01346854 del 23/03/2015 – hora 10:31.
- Ruta: Mosquera – Zipaquirá – Mosquera el 25/03/2015, Recibo: No. 17460 del 24/03/2015 – hora 13:29.
- Ruta: Mosquera – Duitama – Mosquera el 30 y 31/03/2015, Recibos No. 01348435 del 27/03/2015 –18:46 – Recibo No. 01349163 del 30/03/2015 – 08:21 – Recibo N o. 01349690 del 31/03/2015.

Se señala que las inconsistencias anotadas se presentan mayormente en aquellos comprobantes emitidos por las estaciones de servicios Alfredo Zúñiga y Punto Toledo, ambas ubicadas en las proximidades del C.I. Tibaitatá...”.

También en dicho acto de apertura, se relaciona como normatividad presuntamente vulnerada, del Código Sustantivo del Trabajo los artículos 55, 56, 58 numerales 1, 4, 5, 62 literal a) numerales 1, 5 y 6, del Reglamento Interno de Trabajo los artículos 60 literales e) y g), 65 numerales 1 y 4, 69 literal b), y el Procedimiento de Servicio de Transporte Terrestre Interno – AR-P-35; así como las pruebas en las que soporta la entidad su decisión de apertura al disciplinario, relacionando entre ellas, informe novedades en legalización de combustible camioneta HJR – 350 conducida por el demandante, recibos de peajes y pagos de combustibles de los días antes mencionados, informe del dispositivo GPS, informe del consumo de combustible elaborado por Tracker de Colombia S.A. – Detektor, informe de georreferenciación del vehículo, informe de novedades emitido por Supervisa S.A., Bitácora o formato de control de kilometraje de la camioneta. Igualmente se informa al disciplinado

que tiene la facultad de presentar los descargos que considere pertinentes y solicitar pruebas para garantizar su derecho al debido proceso y a la defensa; se le indica el termino con el que cuenta para ello, que se informaría a la organización sindical para que designara a solicitud del disciplinado, dos miembros que lo asistieran, conforme el artículo 115 del CST (fls. 10 a 30 y 345 a 365 PDF 01).

iv) Memorando de 7 de mayo de 2015, con asunto “...NOTIFICACIÓN APERTURA INVESTIGACION DISCIPLINARIA No. 134-2015...”, dirigido al demandante en su condición de Conductor C.I. Tibaitatá (fls. 343 y 344 PDF 01).

v) Solicitud de ampliación de términos elevada por el actor, para “...poder ejercer debidamente el Derecho a la defensa, el debido proceso, el contradictorio. Y la solicitud o aporte de pruebas. Habida consideración de que, en razón a mi trabajo, no he podido aun recopilar mis medios defensivos...”. Memorando de 20 de mayo de 2015, a través del cual se accede a la dicha solicitud y se le amplía el plazo hasta el 2 de junio de 2015 (fls. 366 y 367 PDF 01).

v) Escrito de presentación de descargos de fecha 1° de junio de 2015, en los que el disciplinado señala que el vehículo en mención tiene dos problemas mecánicos que le informó a su jefe inmediato Jonatan Serrano, el primero una falla eléctrica dentro de todo el sistema eléctrico “...que podía afectar cualquier sistema que estuviera conectado a la electricidad del vehículo, a lo cual se hizo caso omiso...”, que también “...tenía un problema con el consumo de gasolina porque el vehículo HJR 350, debía transitar en zonas donde eran trochas, carreteras destapadas, vías en muy mal estado donde siempre se transportaban los pasajeros y los equipos correspondientes, haciendo que el vehículo estuviera siempre pesado para afrontar tramos en muy malas condiciones...”, y otra serie de situaciones que en sentir del demandante evidenciaban las fallas que tenía el

vehículo; también relacionó algunas consideraciones de derecho; solicitando se le absolviera de todo cargo o falta disciplinaria por la cual se abrió la investigación o decidiéndose la preclusión por no existir mérito para proseguir con la misma y, relacionó la pruebas entre ellas, que se oficiara a Tracker de Colombia SAS para que emitirá un dictamen pericial sobre la fecha en que se instaló el GPS., si éste cumplía en forma exacta con la ubicación del vehículo, se determinara si el sistema tenía algún tipo de variación, así como el grado de precisión o exactitud del sistema GPS, se indicara si el sistema puede fallar por una falla eléctrica dentro del vehículo, se examine cuáles son las posibles fallas que pueda tener el sistema GPS; así mismo requirió se oficiara a otra proveedor del Sistema GPS que indicara cuales son las variaciones que pueda tener el sistema; solicitó una revisión tecno mecánica al vehículo para constatar las fallas mecánicas presentadas dentro del automotor; requirió oficios a las estaciones de gasolina relacionadas por la accionada para que certificaran si las horas en que se emiten los correspondientes recibos es la hora oficial de Colombia, o si existe algún tipo de variación dentro de los recibos y la hora real en la cual se hacen las tanqueadas a los carros; solicitó la práctica de algunos testimonios (10 testigos); y allego como documentos, oficio del 13 de mayo de 2015 suscrito por Talleres Autorizados SAS, donde consta el kilometraje de revisión; la orden de trabajo del 13 de mayo de 2015, donde se realizó la revisión del vehículo HJR; diagnóstico del vehículo donde se precisa que tiene un problema de exosto; inventario y recibo de entrega del vehículo, donde consta el estado del mismo y el kilometraje (fls. 31 a 46 y 368 a 383 PDF 01 y 1 a 11 PDF 02).

vi) Memorando de 17 de junio de 2015, con asunto: “...*SOLICITUD ALCANCE – PRACTICA DE PRUEBAS...*”, mediante el cual se le solicita al actor aclarar algunas situaciones allí planteadas para proceder a analizar la procedencia del decreto de las pruebas por él requeridas, como indicar si las personas de las que solicitó su testimonio pertenecen o no a la Corporación, la relación de la persona con los hechos objeto de investigación, brindar los datos de contacto de aquellos, establecer o delimitar con exactitud sobre qué hechos, datos, situaciones, etc., desea que cada potencial testigo se pronuncie, y de ser posible, elaborar el cuestionario para cada uno (fl. 13 PDF 02).

vii) Oficios librados a Tracker de Colombia S.A.S. (proveedor del dispositivo GPS instalado en la camioneta), Interstore Colombia S.A.S., Visatel de Colombia, Soluciones de Localización Tracker – Tracker GPS, Estación de Servicio Alfredo Zúñiga, Estación de Servicio H&G Oil Petroleum Company S.A.S., Grupo Empresarial Alhambra S.A.S., solicitando información; así mismo se ofició al actor para que aclarara los aspectos antes referenciados y la respuesta emitida por aquel a tal requerimiento (fls. 14 a 27 PDF 02).

viii) Formato de revisión técnico mecánica y de emisiones contaminantes, de 23 de junio de 2015 (fls. 28 a 31 PDF 02).

ix) Memorando de 2 de julio de 2015, al actor, con asunto: “...*Estado – solicitudes Probatorios...*”, a través del cual se le informa al demandante que las pruebas por él pedidas fueron decretadas en el marco de la investigación disciplinaria y que corresponde a las referenciadas en el numeral *vii* relacionado líneas atrás; igualmente se le hace saber “...*Si usted considera pertinente, en cualquier momento podrá consultar el expediente que contiene el respectivo proceso disciplinario. De igual forma podrán hacerlos los representantes de la asociación sindical, previa autorización suya. Les estoy copiando el presente correo a ellos, a fin de que estén enterados*

del desarrollo de la investigación. Usted puede presentar solicitudes probatorias o pruebas para su consideración hasta antes de emitirse la respectiva decisión disciplinaria... "(fls 32 y 33 PDF 01). También se solicitó a las personas mencionadas por el demandante, absolvieran las inquietudes referidas por aquel, para lo cual se relaciona el cuestionario respectivo a cada uno (7 testigos) (fls. 34 PDF 02); algunos de los cuales respondieron las preguntas formuladas atinentes entre otras, a si habían tenido alguna relación de carácter laboral con el actor, como era aquel, si habían sido transportados por éste, en que recorridos, con que vehículo, en qué condiciones se encontraba el automotor, así como sobre comportamiento, responsabilidad del accionante (fls. 40, 47 PDF 02).

x) Oficio librado a Talleres Autorizados S.A., en el que luego de describir el vehículo conducido por el actor, se le consulta "...1) *la existencia de un pequeño orificio en el segundo tramo del exosto ¿Qué afectación (mecánica y/o eléctrica) puede genera a un vehículo se las características del mencionado?...*" contestando "...1) *...no tiene afectación alguna, mecánica ni eléctrica. Únicamente puede llegar a producir mayor ruido al paso de los pases de escape, especialmente bajo cargas altas de acelerado...*"; y a los otros requerimientos, señaló: "...2) *La existencia de un orificio como el mencionado no tiene incidencia alguna sobre el funcionamiento del dispositivo externo GPS...*", "...3) *Efectivamente puede haber una relación entre el consumo de combustible y la existencia de un pequeño orificio en el segundo tramo del exosto; entre más libre el exosto (por la existencia del orificio), menor consumo de combustible...*", "...4) *Efectivamente puede existir una relación entre la aceleración y/o esfuerzo y la existencia de un pequeño orificio en el segundo tramo del exosto; entre más libre el sistema de escape (por la existencia del orificio), mayor aceleración del vehículo, mayor velocidad final y menor esfuerzo para moverse...*", "...5) *El vehículo aprobó la Revisión Técnico mecánica porque la incidencia del pequeño orificio es mínima en cuanto a emisiones,*

inclusive, puede bajar aún más las emisiones , situación favorable...” (fl. 42 a 46 PDF 02).

xi) Respuesta emitida por el Director Nacional Monitoreo, Rastreo y Localización Tracker de Colombia SAS – Detektor-, donde informa que el GPS se instaló en el vehículo el 16 de marzo de 2015, que el sistema transmite posicionamiento en la tecnología GPS con coordenadas geográficas, la posición es casi exacta y los márgenes de error, si los hay, son mínimos y no alcanza a salirse de las vías por donde se desplazó el vehículo; señaló que anexaba en Cd, el recorrido realizado por el vehículo durante el lapso que tuvo el dispositivo; aclaró que las fallas en el sistema eléctrico del automotor no pueden afectar la información de posicionamiento, en caso de que se pierda la alimentación principal tomada del vehículo el sistema GPS tiene una batería que le provee energía para entregar información por varias horas más, pero no altera los datos que recopila, coligiendo *“...De acuerdo al análisis del informe generado desde el día 16 de marzo de 2015, hasta el día 1 de abril de 2015, los tiempos de recopilación de información como de ingreso al servidor son coherentes, no se presenta ninguna falla, reporta de forma correcta de acuerdo al plan contratado por el cliente...”* (fls. 50 a 52 PDF 02).

xii) Memorando de 1° de septiembre de 2015, del Director Ejecutivo, con asunto: *“...Decisión – Investigación disciplinaria No. 134 – 2015...”*, en el que luego de hacer un recuento de los hechos, la sinopsis del desarrollo del proceso, la situación probatoria, la normatividad presuntamente vulnerada, relación de pruebas, los descargos, consideraciones, dispuso imponer sanción consistente en la terminación del contrato de trabajo del accionante, por considerar que incurrió en una violación grave a las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos

58 y 60 del CSST, igualmente consignados en el Reglamento Interno de Trabajo (fls. 100 a 102 PDF 01 y 55 a 88 PDF 02)

xiv) Comunicación de 21 de septiembre de 2015, a través de la cual el accionante de forma directa, presenta “...*Recurso de reconsideración y Apelación...*”, contra la anterior decisión (fls. 103 a 123 PDF 01 y 90 a 110 PDF 02).

xv) Memorando de 18 de noviembre de 2015, del Director Ejecutivo con asunto: “...*Resolución reclamación –Investigación Disciplinaria No. 134-2015...*”; en el que se dispone confirmar la sanción impuesta al aquí demandante (fls. 111 a 163 PDF 02).

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPTSS; no se advierte vulneración al debido proceso o algún otro derecho del accionante, téngase en cuenta que tal como lo razonó la juzgadora de primer grado, y contrario a lo considerado por la parte actora, se respetó el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, ya que con base en el informe rendido por el líder de operaciones del Campo de Investigación Tibaitatá, el Director Administrativo y Financiero dispuso la apertura de la investigación disciplinaria contra el accionante, al evidenciar en el mismo inconsistencia o incoherencia en los datos de los soportes que se acompañaban para justificar los gastos de gasolina y peajes respecto del vehículo que se le había asignado a aquel, como quiera que en algunos de ellos las horas de pago de los peajes y el reporte de la ubicación del vehículo por GPS no eran concordantes, se acreditó el pago de suministro de gasolina para fechas y horas en que se constató que el vehículo no había sido movilizado en la calenda que indicaba

el recibo, y otros casos se acreditaba el abastecimiento de combustible cuando el tanque ya se encontraba completamente lleno.

Se hizo apertura formal de la investigación, donde se indicaron uno a uno los hechos y se relacionaron las conductas en las cuales podía estar incurso en una justa causa; apertura que le fue notificada al actor, se le concedió el término para que rindiera los descargos, solicitando éste ampliación de dicho lapso que le fue concedida, presentó de manera escrita sus exculpaciones, allegó y solicitó la práctica de pruebas, las cuales fueron practicadas en los términos peticionados, se libraron los oficios a las personas –jurídicas y naturales- mencionadas por el mismo, se llevó a cabo inspección técnico mecánica al vehículo, fue acompañado por dos representantes sindicales que él escogió, tuvo acceso al expediente del proceso disciplinario; se le comunicó la decisión que arrojó la investigación, la cual tuvo la oportunidad de impugnar o apelar, para lo cual presentó en terminó el *recurso de reconsideración y apelación*, que fue decidido por el Director Ejecutivo de la entidad, confirmando la sanción inicialmente comunicada al disciplinado; es decir que se surtió el trámite previsto en el artículo 75 del RIT, el cual se encuentra ajustado a los lineamientos jurisprudenciales para garantizar el debido proceso y derecho de defensa del trabajador, contrario a lo considerado por éste.

En efecto, nótese que, como quedo registrado líneas anteriores, las pruebas pedidas por el trabajador fueron practicadas, se efectuó revisión técnico mecánica al automotor, que permitió evidenciar conforme lo señalado por Nissan Diésel - Talleres Autorizados S.A.,

que el agujero que presentaba el vehículo en el exosto, contrario a lo señalado por el demandante, no producía afectación alguna en la parte mecánica y/o eléctrica de la camioneta, tampoco tenía ninguna incidencia respecto del funcionamiento del dispositivo GPS que se le había instalado, aunque podía conllevar “...mayor aceleración del vehículo, mayor velocidad final y menor esfuerzo para moverse...”, y que “...la incidencia del pequeño orificio es mínima en cuanto a emisiones, inclusive, puede bajar aún más las emisiones, situación favorable...” (fl. 42 a 46 PDF 02); igualmente se pudo constatar que el dispositivo GPS estaba funcionando adecuadamente y la transmisión del posicionamiento del vehículo es casi exacta, los márgenes de error son mínimos, en centímetros o en metros, y que las eventuales fallas en el sistema eléctrico del automotor, no afectaban la información de posicionamiento del mismo, como lo refirió Detektor, a través del Director Nacional Monitoreo, Rastreo y Localización de Tracker de Colombia S.A.S., quienes instalaron el mencionado dispositivo en el vehículo y confirmaron “...De acuerdo al análisis del informe generado desde el día 16 de marzo de 2015, hasta el día 1 de abril de 2015, los tiempos de recopilación de información como de ingreso al servidor son coherentes, no se presenta ninguna falla, reporta de forma correcta de acuerdo al plan contratado por el cliente...” (fls. 50 a 52 PDF 02).

Obsérvese igualmente que, en el trámite del proceso disciplinario no se advierte que la empresa le hubiera negado al demandante la oportunidad de estar asistido por un profesional del derecho, ello no se advierte; aunque en el interrogatorio de parte refirió el accionante que había estado asistido por una abogada, sin embargo no aparece concesión del poder ni reconocimiento de la misma dentro del proceso adelantado, menos aún actuación de ésta; también sostiene

el demandante en el interrogatorio que a él no se le habían decretado ni tenido en cuenta las pruebas que había solicitado y allegado, manifestación que resulta alejada de la realidad probatoria acreditada, ya que como se indicó en precedencia, se practicaron todas las pruebas que éste solicitó y la circunstancia que no hubiere decidido a su favor no conlleva violación alguna o el entendimiento que da el accionante que no se le tuvieron en cuenta los medios probatorios solicitados y aportados, como quiera que sobre éstos también se efectuó análisis por parte de quien emitió la decisión del procedimiento, encontrando otros medios que avalaban la decisión tomada y por ende desvirtuaban las pruebas arrimadas por el accionante, como se indica en el texto de la decisión, a manera de ejemplo al señalarse: *“...Obviando los recibos emitidos por la Estación de Servicio Brio “Punto Toledo”, en el entendido de que los mismos presentan un supuesto desfase de aproximadamente 20 minutos entre la operación de aprovisionamiento y la emisión, los demás comprobantes no reflejan una actividad coherente con los recorridos, que en general desplegaba el señor GÓMEZ MUÑOZ al conducir el vehículo a él asignado. Así hay kilómetros de distancia entre el lugar en el que el disciplinado asegura haber estado y aquel que reporta el GPS, horarios que no coinciden con el de encendido y/o apagado del automotor y tales inconsistencias no encuentran explicación soportada...”* (fl. 85 PDF 02); coligiéndose se reitera, que contrario a lo aseverado por el accionante, si se analizaron las pruebas por el presentadas y las solicitadas.

Obsérvese también que, ejerció su derecho de defensa de manera directa, nunca solicitó o manifestó el deseo de estar asistido por un abogado, presentó recurso de reconsideración, aunque en el interrogatorio también refirió que no lo había hecho, pero cuando se le puso de presente el escrito contentivo del mismo, sostuvo que

había dicho que no, porque entendió que se le cuestionaba era si había presentado algún recurso después de 18 de noviembre de 2015 cuando la entidad confirmó la sanción impuesta; evidenciándose que el actor hizo uso de su derecho de defensa, ya que de manera extensa presentó sus descargos, justificaciones, e inconformidades frente a la decisión que había adoptado la empresa, dado que, se repite, a través de escrito denominado *reconsideración y recurso de apelación*, expresó todas las razones o motivos por los cuales se apartaba de la determinación comunicada por demandada al decidir el proceso disciplinario.

En ese orden de ideas, se encuentra acreditado que la entidad cumplió con el procedimiento previsto en el RIT para la aplicación de las sanciones disciplinarias, el que además como ya se indicó, se encuentra ajustado a los lineamientos jurisprudenciales que sobre el particular ha emitido la Corporación de cierre de la justicia ordinaria, frente al debido proceso y derecho de defensa, sin que se evidencia vulneración a derecho alguno del trabajador, ya que no solo tuvo la oportunidad de rendir sus descargos, exponiendo la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad rendir su justificación o exculpaciones, así como de aportar pruebas en su defensa; y por último, le notificó la decisión del trámite adelantado, consistente en la sanción de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa; por tanto, no hay lugar a declarar la nulidad solicitada en la demanda.

Y es que, básicamente la imputación al actor, no se centró en la cantidad de combustible que éste adquiriría para la camioneta HJR 350, sino en que los soportes que presentaba para la legalización del consumo de gasolina y peajes, no concuerdan en las horas de expedición con la ubicación del vehículo que arrojó el sistema GPS, como se le clarificó en la decisión que se profirió dentro del trámite disciplinario (fl. 79 PDF 02); pues a manera de ejemplo para el 23 de marzo de 2015 –lunes festivo, no se le asignaron rutas al vehículo, sin embargo, el demandante presentó recibo No. 01346854 emitido ese día a las 10:31 a.m., por la estación de servicio Alfredo Zúñiga por valor de \$100 mil pesos, y *“...de acuerdo al reporte del dispositivo GPS instalado en el vehículo en mención, a las cámaras de seguridad instaladas en el C.I. Tibaitatá y a la bitácora de portería, el automotor no fue movilizado durante el veintitrés (23) de marzo de 2015, por lo cual resultaba imposible haber realizado tal aprovisionamiento...”* como se indica en el Informe Novedades en legalización de combustible; el 26 de marzo de 2015, realizó la ruta *Mosquera – Zipaquirá- Mosquera*, para legalizar el gasto de combustible el actor presentó recibo No. 01347947 emitido a la 1:29 p.m. por la estación de servicio Alfredo Zúñiga, cuando de acuerdo con el reporte del GPS en el momento del aprovisionamiento el vehículo se encontraba en Zipaquirá, esto es a 3.43 kilómetros de la estación de servicio, en el Alto del Águila y permaneció apagado en dicho lugar hasta las 3:52 p.m., y el recibo de peaje de la Tebaida consigna como hora de pago las 3:56 p.m., es decir 4 minutos después de encendido, siendo que entre el Alto del Águila de Zipaquirá y el peaje de la Tebaida hay un tramo considerable que no se cubre en esos 4 minutos; sin que el actor hubiere logrado justificar dichas situaciones, ya que aunque señaló que en ocasiones abastecía de combustible el vehículo el día anterior para salir sin contratiempos al

día siguiente, no se explica porque razón no concuerda la ubicación del vehículo para el día del abastecimiento, nótese igualmente que para legalizar el combustible consumido el día 30 de marzo de 2015, allega el recibo No. 01348435 del 27 de marzo de ese año, emitido por la estación de servicio Alfredo Zúñiga a las 6:46 p.m., cuando a esa hora el vehículo se encontraba *“...en la Kr 79 con calle 17 (Bogotá), y el peaje del río Bogotá lo pagó a las 19:00...”*; y para el 31 de marzo de 2015, presenta recibo No. 01349690 emitido por la estación de servicio Alfredo Zúñiga, a las 7:06 p.m., cuando según reporte de GPS, a la misma hora *“...19:06 p.m., el vehículo se encontraba en el puente de Ecopetrol Tocancipá ... el peaje El Roble lo pagó a las 18:55 y el peaje del río Bogotá lo pagó a las 21:14...”*, inconsistencias que se reitera, el actor no logró justificar; también quedó evidenciado, que el demandante acreditaba aprovisionamiento de combustible al vehículo cuando este se encontraba en su capacidad completamente lleno, como se advierte del reporte del 20 de marzo de 2015, en el que se indica que con el análisis al aprovisionamiento del vehículo desde el 17 de marzo al 20 del mismo mes y año, *“...el tanque debía tener 15.6 galones de 17.1 posibles por su capacidad. Esto nos indica que el aprovisionamiento máximo para este día debería estar en \$23.000 y no \$100.000 (12.571 galones) como se facturó...”* (fl. 60 PDF 02).

Aunado a lo anterior, tampoco se advierte que corresponda a la realidad probatoria, lo señalado por la parte actora en cuanto a las condiciones del vehiculó, esto es que aquel se encontraba en mal estado, ya que no es lo advertido, téngase en cuenta que era una camioneta modelo 2014, que a decir del testigo Uldarico Camargo Espitia, quien laboró en Corpoica hasta el 15 de junio de 2015 y salió pensionado, los carros que tuvo el demandante a su cargo *“...en todos*

esos años me daba cuenta que no le fallaban porque los mantenía bien...”; y al preguntarle el apoderado de la parte accionada, en qué sentido indicaba su respuesta, refirió “...pues por lo menos que no se vararan, bien limpios, que prendiera el carro en la vereda o ahí dentro de la granja, que le funcionaran las luces, las direccionales, que mantuviera bien de frenos porque siempre sale uno con personal, él en lo que yo me di cuenta nunca le pasó ningún accidente...”; que entre dichos vehículos manejaba “...una camioneta Nissan...”, que de esa camioneta para el año 2015 el actor no se quejó de su estado, “...no, como era nueva no hubo ningún problema...”; mientras el otro testigo Luis Jorge Aldana Tusó, quien dijo laborar para el ICA, inicialmente en aras de confirmar el dicho del demandante, aludió que aquel “...estaba trabajando con un carro que era más viejito que los nuevos que llegaron y él trabajaba con ese vehículo, él me comentaba a mí que ese vehículo sufría mucho él para los trabajos que le asignaban, no tenía la suficiente herramienta para dar cumplimiento con las labores...”, que dicho vehículo era “...una Nissan viejita, una Nissan en mal estado, porque en sí ese carro era el que más mal estaba de mecánicamente...”, no obstante al preguntársele que modelo era el carro que asevera conducía el actor, refirió “...era como 1998 más o menos no estoy seguro porque no vi el modelo...”, y no sabía la marca del mismo; sin embargo, al preguntarle el apoderado de la entidad si sabía que el actor manejaba una Nissan 2014, indicó “...si era una frontier, él manejo una de esas...”, y que de ese vehículo el actor no se quejaba, lo hacía “...de la anterior, no de la otra no porque era más moderna..”.

Además, téngase en cuenta que en el peritaje que se le efectuó al vehículo como prueba peticionada por el accionante dentro del trámite disciplinario, se descartó la existencia de fallas mecánicas o eléctricas que afectaran el correcto funcionamiento del mismo; en el

certificado de revisión técnico mecánica y de emisiones contaminantes no se advierte reparo alguno respecto del automotor, por el contrario fue aprobado en dicha revisión; y el proveedor del dispositivo GPS, igualmente descartó irregularidad o falla alguna en aquel, aseverando que el sistema transmite una posición casi exacta y los márgenes de error si los hubo, son mínimos, en centímetros o en metros, y que las eventuales fallas en el sistema eléctrico del automotor, que no quedaron evidenciadas, no afectaban la información sobre posicionamiento del vehículo; coligiéndose que las fallas o falencias que alegaba el actor tenía el automotor asignado, no se evidenciaron o demostraron en el presente asunto.

Menos aún quedó acreditado que, como lo sostiene la parte demandante el procedimiento disciplinario hubiere sido consecuencia de una persecución contra el trabajador, ya que no se evidenció tal situación; recordemos, que tal como lo sostuvo la juzgadora de primer grado *“...es que la facultad del empleador de hacer seguimiento a las actividades que desarrollan los trabajadores hace parte de las facultades que tienen conforme a esa características o ese poder subordinante del contrato de trabajo, y es lógico que el empleador pueda hacer revisión o auditoria a los gastos que se generen con ocasión al uso de este tipo de maquinaria, como sucede con los vehículos que son entregados para el servicio de la compañía y en este caso para el uso del trabajador que era su labor, y ello en nada puede considerarse como una persecución o un seguimiento indebido en contra del trabajador, además las inconsistencias son evidentes y fueron el resultado de un cuidadoso análisis que hicieron la persona encargada y que dio origen a la apertura del proceso disciplinario, con fundamento en esos soportes, en el análisis que se hizo del GPS, de los recibos que fueron presentados por el trabajador y que identificaron que dichas conductas se venían presentando por lo menos durante una semana aproximadamente casi 10 días en que se*

presentaron esas inconsistencias...”; y es que con el reporte del líder de operaciones de campo del C.I. Tibaitatá, se corroboran las inconsistencias advertidas al confrontar la lectura emanada del GPS con los recibos presentados por el trabajador con los cuales justificaba el pago de combustible y peajes que se generaban en los viajes o rutas que le eran asignadas, téngase en cuenta la incoherencia entre las horas que acreditan los recibos se efectuaba el abastecimiento del vehículo y el sitio o lugar donde para el mismo momento realmente se encontraba el automotor atendiendo la información que arrojaba el GPS, es decir que no hay equivalencia entre los lugares y hora en los que el trabajador aduce haber abastecido el vehículo y aquellos que refleja el GPS, que infiere la inexactitud en la información suministrada al empleador por parte del trabajador; que es la conducta que se le endilga a éste, y que real y materialmente quedo demostrada, conforme se ha indicado a largo de este análisis, toda vez que el demandante no logró justificar porque se presentaba dicha situación; la que fue reiterativa en el lapso en que se efectuó el seguimiento al vehículo conducido por el éste.

Nótese que dicho comportamiento, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme lo definió la juzgadora de primer grado, y lo consideró la entidad demandada al tomar la decisión de finalizar el vínculo del actor.

En efecto, téngase en cuenta que conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Capítulo XII –Prescripciones de orden, en el artículo 60: *“...Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña. La*

ejecución de buena fe supone realizar el trabajo encargado ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubiesen impartido o se impartiesen para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: ... e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible- g) Ser verídico y honesto en todo caso...”; el artículo 65 contempla como obligaciones especiales del trabajador: “...1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido- ... 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios- ... 11. Cumplir estrictamente con las Leyes, Normas y Código que regulan el buen ejercicio de su profesión u oficio, en especial lo referente a las conductas éticas y morales...”. A su vez, el artículo 69 de la misma reglamentación, determina que la Corporación podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa y sin derecho a indemnización, previo procedimiento disciplinario “...por violación de las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones señaladas en el presente reglamento y/o en el Artículo 62° del Código Sustantivo del Trabajo o por cometer cualquiera de las conductas relacionadas a continuación: a) ... b) Culpa, descuido o grave negligencia en el desarrollo de las tareas propias de su cargo o que le sean encomendadas. c) ...”.

Bajo ese panorama, se considera que efectivamente la conducta desplegada por el demandante, se enmarca en dichas disposiciones, como quiera que presentó al empleador para justificar los gastos de combustible y peajes del vehículo asignado, documentos alejados de la realidad confrontada con la información que arrojaba el dispositivo GPS; dado que no coincidía en horas y fechas registradas en los

recibos cuando se hacia el abastecimiento del vehículo con la ubicación real de éste conforme lo que indicaban los reportes del mencionado dispositivo, e igualmente presentaban recibos de tanqueo en fechas en que el vehículo no había sido movilizado de su lugar de parqueo y aprovisionamiento del vehículo cuando su capacidad se encontraba a tope; situaciones que real y materialmente llevan a evidenciar falta de veracidad en dicha información; que necesariamente permiten configurar la falta que calificaron las partes como grave en el RIT y da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en concordancia con lo previsto en los numerales 1° *“...El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido...”* y el 6° *“...Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incuben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”*, del literal a) de los artículos 62 y 63 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Ello, por cuanto es evidente que se quebrantó la confianza que la empresa le otorgó, al aportar una documentación que no resulta acorde con la realidad, con el ánimo de obtener un provecho indebido, al presentar facturas que no correspondían con la realidad, acreditando aprovisionamiento de combustible, cuando según el seguimiento efectuado, el vehículo se encontraba completamente tanqueado, al igual que allegar facturas de suministro de combustible en días en que el automotor no había sido retirado del lugar de parqueo; circunstancias que evidencian el obtener un provecho indebido al quedarse en consecuencia con sumas de dinero, pues se

reitera al acreditar el suministro de combustible cuando en realidad éste no se efectuaba; téngase en cuenta que conforme lo previsto en el artículo 55 del CST *“...El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella...”*

De suerte que, al advertirse que en el procedimiento disciplinario adelantado se respetaron las garantías que le otorgaban la norma, la constitución y la jurisprudencia para la imposición de la sanción disciplinaria que en este caso culminó con la terminación del contrato de trabajo; aunado a que la finalización del nexo laboral se sustenta en una justa causa de terminación del contrato de trabajo contemplada tanto en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad como en la ley, no hay lugar a acceder a las suplicas de la demanda, conforme lo coligió la juzgadora de primer grado, en virtud de lo cual se confirmará la decisión que se revisa, por encontrarse ajustada a derecho.

Sin costas en la instancia, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE

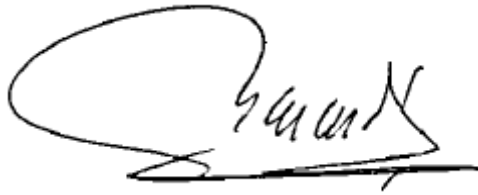
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, el 1° de septiembre de 2022,

dentro del proceso ordinario promovido por **JORGE HORACIO GÓMEZ MUÑOZ** contra **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA –CORPOICA** hoy **AGROSAVIA**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

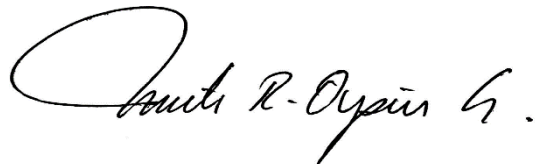
SEGUNDO: SIN COSTAS, en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital *“al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”*, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria