

San Andrés, Isla, 1 agosto de 2023

MAGISTRADA SUSTANCIADORA: SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ

PROCESO : ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: PETRONA LUCIA GONZALEZ

DEMANDADO: HOTELES 127 AVENIDA S.A

RADICADO : 88-001-31-05-001-2022-00045-01

Aprobado mediante Acta N° :9626

TEMAS: Terminación unilateral del contrato de trabajo.

I.- OBJETO A DECIDIR

Procede la Sala de decisión a proferir sentencia de segunda instancia dentro del proceso de la referencia

II.- ANTECEDENTES:

Los hechos se resumen de la siguiente manera: Comenta la actora que laboró en el Departamento de seguridad del hotel HOTELES 127 AVENIDA S.A ejerciendo funciones como vigilante desde el año 2020, que en virtud de lo anterior, el día 30 de julio de ese mismo año, ingresó a su turno que inició a las 10:00 pm hasta las 7:00 am en el lugar de prestación denominado “*la garita*”, de escasos 1,2 X 1,2 metros, lo que la motivaba a moverse con frecuencia dentro de su perímetro para no dormirse. En consecuencia; luego de ser llamada a descargos fue despedida el 11 de agosto de 2020 por la empleadora.

Con fundamento en lo anterior, solicita que se declare la ineficiencia del despido por violación de los derechos al debido proceso y defensa durante la ejecución del proceso disciplinario, y en consecuencia, se ordene su reintegro inmediato al cargo que venía ejerciendo al momento del despido y el pago de los salarios dejados de percibir junto con todas sus prestaciones y una indemnización por despido injusto con daño moral.

III TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto del 19 de octubre del 2022, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda y corrió el traslado respectivo.

La Sociedad Hoteles 127 Avenida S.A, describió el traslado oponiéndose a las pretensiones de la demanda y propuso como excepción de fondo las que denominó “**inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y excepción genérica**”.

IV.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Laboral mediante sentencia del 25 de mayo de 2023, absolvió a la parte demandada de las pretensiones y declaró probadas todas las excepciones, salvo la de prescripción.

Como fundamento de su decisión, el A-quo consideró que el procedimiento de descargos estuvo acorde al previsto en el art 74 del Reglamento interno del trabajo, agregando que contra la decisión de despedir a un trabajador no procede recurso alguno, pues ello, no está contemplado ni en la convención colectiva ni en el reglamento interno de trabajo, siendo procedente en ese caso es acudir al proceso laboral para determinar la justeza de la causal invocada por el empleador, como en efecto aconteció, todo lo cual, la llevó a concluir que en la terminación del contrato no se vulneraron los derechos de la extrabajadora.

V.- APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Inconforme con esta decisión, la parte demandante interpuso recurso de apelación, señalando que la convención colectiva suscrita entre el sindicato HOCAR y la empresa demandada, establecía las condiciones que regían la relación laboral en cuyo art 15, dispuso que la empresa debe aplicar un procedimiento disciplinario a la hora de despedir a un trabajador, lo que en este caso no se cumplió, como quiera que por parte de la empresa, no existió una notificación anticipada que permitiera preparar una defensa ni un traslado de los elementos probatorios en que se fundamentaron los cargos.

VI.- DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Con auto de fecha 29 de mayo de 2023, se admitió el recurso de apelación, y se ordenó de conformidad con el numeral 1 del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, correr a las partes el traslado respectivo,

término dentro del cual, ambas guardaron silencio. (Ver PDF No. 9 del exp de 2da insta).

VII.-CONSIDERACIONES:

7.1. Competencia y presupuestos procesales.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para resolver el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mando del numeral 1° del literal B del artículo 15 del CPT. De la misma manera, no avizorándose causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, entraremos a definir el fondo del asunto. -

7.2. Problema Jurídico

Surge como Problema Jurídico determinar si es procedente la ineficacia del contrato, ante la violación al debido proceso.

7.3 Fundamentos normativos y jurisprudenciales

Son premisas normativas base de esta decisión las siguientes:

El artículo 58 del CST que establece como obligaciones especiales del trabajador, la consagrada en el No 1, así: **“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.**

Por su parte, el artículo 60 ib, que dispone: “Se prohíbe a los trabajadores: (...) **4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}**}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.

En cuanto a las causales legales para la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, se encuentran las previstas en el literal A del art. 62 del CST, que para el caso que no ocupa traemos a colación, las contempladas en los No. 4 y 6, así: **“Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con**

el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”. Y “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”. La misma normatividad, en su parágrafo expresa que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Sobre la demostración de la causal del finiquito de la relación laboral, en línea jurisprudencial pacífica reiterada, nuestra Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha insistido: **“En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos**, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.** En este orden,(...) no se equivocó el ad quem en la interpretación

dada a esta norma, pues no hizo nada distinto a seguir el precedente jurisprudencial fijado de vieja data.(...) **De acuerdo con la causal de la parte A. del numeral 6 del artículo 62 del CST y la interpretación dada a la norma por la jurisprudencia atrás comentada, por regla general, demostrada la consagración del respectivo comportamiento como falta grave en el reglamento interno de trabajo, u otro de los instrumentos de los señalados por el legislador, ya no le es posible al juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador. Justamente, la falta del nivel de concreción en la ley requerido por una empresa para el manejo disciplinario de sus trabajadores, ya que al legislador le es imposible prever todas las justas causas de despido posibles en razón a la infinidad de situaciones que se pueden presentar en la prestación personal del servicio por el trabajador a su empleador, se suple con el reglamento interno de trabajo, entre otros instrumentos, mediante el cual la empresa puede individualizar aquellas conductas que, de acuerdo con sus necesidades particulares, ameritan ser catalogadas como falta grave, meritorias de la terminación del contrato con justa causa.”(SL499 del 24 de julio de 2013, rad. 42687, MP. Jorge Mauricio Burgos Ruiz).-**

Frente al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador la Corte Constitucional en sentencia T -293 del 8 de mayo del 2017, M.P., Dr Alejandro Linares Cantillo, señaló: “(...) **En síntesis, cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada¹; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado**

¹ Es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador”.

En concordancia con esta línea de pensamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia SL605 del 21 de marzo de 2023, M.p., Omar De Jesús Restrepo Ochoa, reiteró: **“Sea lo primero decir que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de «un proceso disciplinario», debido a que, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario. Esta es una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más. Para que «el derecho al debido proceso» tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención, o en el pacto colectivo, en el reglamento, en el contrato de trabajo o en las políticas de la empresa. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso. Como lo dijo esta Sala en la sentencia CSJ SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así: a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al laborante la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos². b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma**

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. (...) 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, para garantizar el debido proceso. e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido. Con todo, la Corporación ha señalado que el despido no tiene un carácter sancionatorio y por ende, no existe una ley que lo obligue a seguir un procedimiento, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021). (...) es importante resaltar que al empleador le basta demostrar una de las causales que adujo al momento del despido, para que se pregone su justeza, pues es criterio pacífico y reiterado de la Corte que cuando se invocan varias conductas como constitutivas de una justa causa para poner fin a la relación laboral, como aquí sucede, le basta al empleador probar la existencia de una que tenga la identidad, mérito o fuerza suficiente para serlo”.

DEL CASO CONCRETO.

Del análisis del acervo probatorio, se desprende que no existe discusión en torno a que la demandante prestó sus servicios personales para la demandada como vigilante hasta el 11 de agosto de 2020, fecha en la que fue despedida, tal como se desprende de la carta de despido visible a PDF No. 23 del cdo de 1era ins.

Siendo el objeto de discusión en esta sede, si el despido de la asalariada fue ilegal, se pasará a dilucidar si se configuró o no la causal legal invocada por el empleador al momento de terminar unilateralmente el contrato.

Pues bien, de los documentos allegados, se tiene por averiguado que en fecha 03 de agosto de 2020 a las 2:21 p.m., la sociedad empleadora a través de correo electrónico, citó a la demandante a la diligencia de descargos que se llevaría a cabo al día siguiente mediante teleconferencia, así: “Por medio de la presente me permito notificarle de la citación que le ha sido elevada para el 04 de agosto de 2020 vía teleconferencia a las 10:00 am, igualmente le informo que esta citación es con relación al hecho de que usted abandonó su puesto de trabajo sin autorización conforme al reporte de seguimiento del supervisor de GRP que se adjunta. Usted podrá presentar pruebas que pretenda hacer valer a su favor y venir acompañado por dos representantes sindicales”. Surtida la diligencia, se elevó el acta correspondiente de esa fecha, en la que se dejó constancia de la asistencia de la ex trabajadora, la directora de recursos humanos y un representante sindical, quien ejerció el uso de la palabra. (Ver PDF No. 22 y 25 de la carpeta de zip07).

También se encuentra demostrado, que la sociedad empleadora a través de oficio del 11 de agosto de ese mismo año, dio por terminado el contrato de trabajo de la actora, invocando como justas causas las contenidas en los numerales 4 y 6 del literal a) del art 62 del CST, en lo pertinente la respectiva misiva reza: “Usted desempeña el cargo de OFICIAL DE GESTIÓN DE RIESGO Y PROTECCIÓN (Oficial GRP) (...) El 30 de julio de 2020 le correspondió el turno de trabajo de 10:30 pm hasta las 7:00 am del día siguiente, siendo el puesto de trabajo a usted asignado la garita de ingreso de empleados, proveedores y contratistas (portería base). No obstante, según el reporte presentado por el SUPERVISOR DE GESTIÓN DE RIESGO Y PROTECCIÓN (Supervisor GRP) con base en el seguimiento al Circuito Cerrado de Televisión (CCTV), usted abandonó el puesto asignado y permaneció en un sitio de labor distinto al propio, en los horarios descritos: 23:05 hasta las 01: 09 estuvo sentada a las afueras de la garita acompañada por la Sra Indira. 01:31 sale a ronda por la avenida. 02:23 regresa a la garita. 02:25 llega la Sra Indira a la garita. 02:27 sale la sra Petra y llega a la oficina CCTV, prepara café, en la garita quedó la Sra Indira, la sra petra regresa con dos cafés a las 02:39. 03:50 llega a las afueras del lobby después de recorrer la AV desde la garita, allí permanece

hasta las 06:03 acompañada por el Sr Márquez y el Sr Fidel que llegó a las 04:57”. Además, se le puso de presente a la actora que en los descargos reconoció plenamente lo sucedido y justificó su conducta aduciendo que lo hacía para evitar quedarse dormida al interior de la garita, razones que calificaron de injustificada y constitutiva de falta grave a sus obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias. (PDF No. 23 de la carpeta de zip07).

Revisado el art 15 de la convención colectiva suscrita entre la empresa empleadora y el Sindicato Hocar, seccional San Andrés, alegado por la recurrente como desconocido por aquélla al momento del despido, se evidencia que como procedimiento para aplicarlo dispone: **“La empresa HOTELES 127 AVENIDA S.A. SUCURSAL SAN ANDRES, dentro de los tres días siguientes a la comisión de la presunta falta, citará al trabajador inculcado, junto con dos representantes sindicales, con el fin de rendir sus descargos con relación a la falta imputada. Cuando un trabajador sea citado a descargos, esta citación se hará preferiblemente en forma personal, si no fuere posible la notificación personal el hotel utilizara otras formas legales de notificación, copia de la citación correspondiente se enviará al sindicato. Dicha diligencia, es decir la de descargos, se efectuará al día hábil siguiente que sea citado el trabajador y la decisión sobre sanción, despido o exoneraciones se proferirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de haberse rendido aquellos. De cada reunión se levantará un acta la cual será firmada por las partes al término de la misma. PARAGRAFO: La sanción o despido que la empresa aplique sin el lleno de los requisitos señalados en la presente cláusula no surtirá efecto alguno y por consiguiente será ineficaz. La decisión en todo caso, sobre sanción o despido será tomada por el empleador”.** (PDF No. 16 de la carpeta de zip07).

Ante este panorama probatorio, fácil es concluir razonadamente que la empleadora se ciñó a las etapas pertinentes reglamentadas con ocasión del despido de la vigilante, acatando los plazos fijados convencionalmente, como se relató con antelación y de allí que se estime ajustado a la ley.

De suerte que el Juzgado de primer grado fue acertado cuando tuvo por demostrada la causa justa alegada para dar por terminado el contrato, fundado en los elementos de persuasión reunidos en este litigio, lo que permitió estimar con razón, demostrado el acaecimiento del supuesto fáctico endilgado a la demandante, como quiera que la trabajadora reconoció haber dejado el puesto de vigilancia por más de una hora, alegando que evitaba quedarse dormida.

En efecto, la entidad demandada comunicó la apertura de la actuación, en la oportunidad debida, trasladando el reporte del supervisor de GRP, como elemento de persuasión primigenio, además de señalar los cargos endilgados. Agréguese que, con los descargos, se infiere confesión extrajudicial de la trabajadora, así: **“Como ya a esa hora era tarde y uno la vista la tiene cansada, uno para no dormirse busca al compañero para hablar un rato, porque si se duerme uno es peor. Yo camino, porque en la garita con ese abanico me puedo quedar dormida. Yo estaba en el lobby sentada para quitarme el sueño, pero estaba viendo desde allí mi garita. La verdad es que uno a esa hora de la madrugada le da sueño y uno tiene que buscar que hacer, yo busqué café, porque no puede uno dormirse y uno tiene que buscar algo para espantar el sueño, yo desde allí estaba echando la mirada hacia mi puesto. (...) De pronto nos quedamos hablando y se nos fue el tiempo, ni miramos la hora, no nos dimos cuenta (...)”.** (Ver PDF No. 22).

Para esta Corporación la falta endilgada encuentra correspondencia en la justa causa para terminar unilateralmente el contrato de acuerdo a los literales d) y f) del artículos 59; numéales 1, 2, 6, 7, 55 y 56 del art 63; el párrafo del art 64 y el numeral 7 y párrafo del art 65 del reglamento interno de trabajo, en punto a la prohibición del trabajador de ausentarse de su lugar de trabajo injustificadamente, cuya gravedad viene calificada en forma expresa desde ese documento reglamentario de la actividad laboral; luego releva de valoración judicial esa conducta, aplicando el precedente jurisprudencial anteladamente citado en acápite anterior de nuestra Sala de Casación Laboral. Así se dispuso: **“Artículo 59: Los trabajadores tienen como deberes**

los siguientes: d). Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales, generales o particulares y al código de oficio establecido o que establezca HOTELES 127 AVENIDA S.A". F). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros". ARTÍCULO 63: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; usar el vestido de labor, de conformidad con la reglamentación que al respecto se expida y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral; 2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan el representante del hotel o los empleados que hagan sus veces, según el orden jerárquico establecido"; (...)

6. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones o políticas de EL HOTEL; 7. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses del hotel, su personal, huéspedes o sus usuarios; (...)

55. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo, en consecuencia y salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de los compañeros. 56. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas del hotel". ARTÍCULO 64. (...)

PARÁGRAFO. El hotel reglamenta claramente que la omisión en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 63 y 64 del presente reglamento es calificada como FALTA GRAVE y configuran la terminación del contrato de trabajo con justa causa; reservándose el empleador la facultad de imponer medidas disciplinarias si considera que no hubo reincidencia o consecuencias graves para el hotel según el estudio del caso concreto".

ARTÍCULO 65. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. "Además de las establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, queda expresamente prohibido

a los trabajadores: (...)7.- Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo. PARÁGRAFO. El hotel reglamenta claramente que incurrir en alguna de las prohibiciones establecidas en éste artículo se considera FALTA GRAVE y configuran la terminación del contrato de trabajo con justa causa; reservándose el empleador la facultad de imponer medidas disciplinarias si considera que no hubo reincidencia o consecuencias graves para el hotel según el estudio del caso concreto". (PDF No. 12 ib).

Luego, las pruebas analizadas encontraron respaldo en la confesión espontánea de la actora (art.191 CGP), extraída tanto de los descargos como del interrogatorio de parte, en este último afirmó: **"si en las escaleras de la entrada del lobby (...) si, en la madrugada cuando se tiene sueño se puede conversar con los compañeros y caminar. (...) no dejé el puesto solo ya que estaba dentro de los perímetros del hotel.** (Escúchese a récord 1:27:34 a 1:32:57 de la audiencia concentrada de trámite y Juzgamiento).

Por su parte, el único testigo traído al proceso, en calidad de compañero de la extrabajadora y representante sindical en el Hotel, explicó que con ocasión de la pandemia de la época, no había huéspedes y no les tenían permitido la asistencia de todos los trabajadores por motivo de salubridad y en razón a ello el sindicato no pudo enviar más representante a la diligencia de descargos para su defensa; además que, para el día de los hechos no estuvo en el establecimiento (Escuchar min 40:55 a 44:00 audiencia concentrada de trámite y Juzgamiento).

Con todo, el reproche enrostrado en torno a la afectación del derecho de contradicción y defensa de la demandante, no se ajusta a la realidad procesal, habida cuenta que en forma juiciosa se analizó en conjunto los elementos de persuasión que inomisiblemente conducen a concluir que se demostró la materialización objetiva de la falta grave justificante de terminación unilateral del contrato; es que se respetaron

los términos convencionales para informar de la actuación, convocar a descargos y la fijación de la fecha misma de la diligencia; amen que se dejó constancia en el acta que la actora insistió en que se llevara a cabo la misma con un solo representante sindical a pesar que se le había prevenido en el comunicatorio del derecho a estar asistida por 2 miembros de la asociación; la trabajadora conocía la prueba base de los cargos imputados, según oficio convocante del 3 de agosto del 2020. (PDF No. 21 ib).

Fluye inominablemente, que se halla acreditada la consecuencia jurídica perseguida por el artículo 62 en la primera parte del numeral 6 del CST, perfectamente evidenciada con la calificación de gravedad en el contrato y el reglamento interno, y haberse probado cumplido el procedimiento disciplinario reglamentado en la cláusula 15 de la convención colectiva (Ver PDF No. 16).-

3.-CONCLUSIÓN:

Como corolario, se impone la improsperidad del recurso de alzada y por tanto se condenará en costas a la parte vencida, para lo cual la Magistrada Sustanciadora fijará las agencias en derecho con fundamento en el art. 365 del CGP, y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.-

4.-DECISIÓN:

Por lo expuesto, El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

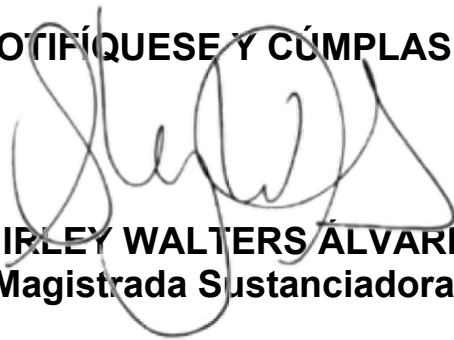
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de mayo del 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés Isla dentro del proceso ordinario laboral seguido por **PETRONA LUCIA GONZÁLEZ TORDECILLA** contra **HOTELES 127 AVENIDA S.A.**

SEGUNDO: Condenar en costas en segunda instancia a la parte demandante, para lo cual se fija como agencias 1 salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: Oportunamente remítase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada Sustanciadora



JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado



FABIO MAXIMO MENA GIL
Magistrado