



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2019-00212-01 P.T. No. 19.394
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE: JOHATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA.
DEMANDADO: C.E.N.S. S.A. E.S.P.
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.
DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia apelada proferida por la Juez Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta el día 25 de febrero de 2021 por las razones expuestas en esta providencia. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante por no haberle prosperado el recurso de alzada, fijando como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a \$400.000, a cargo del demandante ACEVEDO LOMBANA a favor de la demandada CENS. S.A. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-002-2019-00212-00
PARTIDA TRIBUNAL: 19394
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: JONATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA
DEMANDADO: CENTRALES ELECTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER CENS S.A.S.
TEMA: CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
REF: RECURSO DE QUEJA Y SENTENCIA EN APELACIÓN.

MAGISTRADO PONENTE
DR. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

San José de Cúcuta, treinta y uno (31) de **marzo** de dos mil veintitrés
(2023).

Se resuelve el recurso de alzada interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia de fecha 25 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral, con radicado interno No. 54-001-31-05-002-2019-00212-00 y Partida del Tribunal No. 19394 promovido por JOHATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA a través de apoderado judicial contra CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER E.S.P. S.A.S.

AUTO INTERLOCUTORIO

Previo a resolver el recurso de apelación, la Sala en control oficio del trámite de las etapas procesales desarrolladas en primera instancia, observó que, sin ser advertido por las partes en los alegatos de segunda instancia y ante la omisión del Despacho de primera instancia en el traslado a la oficina de apoyo judicial, existe un **recurso de queja** concedido por el Juez A quo durante la audiencia celebrada el ocho (08) de junio de dos mil veintidós (2022), interpuesto por el apoderado judicial del demandante, por lo que, en aplicación al principio de economía procesal previsto en el art. 42 del C.G. del P., procederá a resolver el mismo, teniendo en cuenta los siguientes,

I. ANTECEDENTES.

El demandante interpone demanda ordinaria laboral contra CENS E.S.P. S.A., para que se declare la nulidad del despido de conformidad con las normas convencionales, en consecuencia, se ordene a reintegrarlo a un cargo igual o superior, al pago de las acreencias laborales legales y extra legales, al pago de la seguridad social y parafiscales, a la indexación, al uso de las facultades extra y ultra petita y al pago de las costas procesales.

La demanda fue admitida y se tuvo por contestada. Mediante auto fechado el 10 de febrero de 2021 (PDF02-FIs.1-2), el Juez A quo señaló fecha para celebrar las audiencias contempladas en los arts. 77 y 80 del C.P.L. y de la S.S., para el día **ocho (08) de junio de 2021**, ordenó notificar por estados electrónicos y advirtió lo siguiente: “...*que el día y hora señalados deberán presentar, de ser necesario, a las partes y los testigos que hayan solicitado, para lo cual podrán enviarles el enlace de la reunión una vez haya sido compartida por el Juzgado. Así mismo deberán presentar todas las pruebas que pretendan sean valoradas...*” (Negrilla fuera de texto).

II. AUDIENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez instalada la audiencia anterior, se surten las etapas de conciliación (fracasada), no hubo excepciones previas por resolver, se realizó la fijación de litigio en la que las partes de mutuo acuerdo y con venia del juez director del proceso, consideraron que el conflicto se orientaba a verificar la vulneración del debido proceso en el procedimiento convencional y/o legal realizado por la empresa demandada para despedir al demandante, con el fin de declarar nula la decisión, en consecuencia, acceder a la pretensión del reintegro laboral y los pagos de las acreencias laborales y convencionales que se causaran; luego, se decretaron las pruebas documentales allegadas con la demanda y las pruebas testimoniales solicitadas por el demandante: las declaraciones de los señores Henry Albarracín Suárez, Maria Clara Morelli, Juan Carlos Calderón Quintero y Henry Gómez y por la parte demandada fueron decretadas las pruebas documentales aportadas, el interrogatorio del demandante y el testimonio de Vilma Socorro Peña.

El Juez A quo cerró la audiencia prevista en el art. 77 del C.P.L. y de la S.S. y dio apertura de forma inmediata la prevista en el art. 80 ibidem, en donde se ordenó la práctica de las pruebas, escuchar los alegatos y consideró que, si era pertinente, proferiría sentencia.

Se escucharon las declaraciones del demandante, de María Clara Morelli Santaella y de Vilma Socorro Peña.

El apoderado judicial del demandante solicitó ante el Juez A quo, que se **programara una nueva audiencia con el fin de surtirse la practica de los testimonios** de los señores Henry Albarracín Suarez, Henry Gómez y Juan Carlos Quintero Calderón, con el argumento de que, no fue posible la comparecencia de los mismos asegurando que son trabajadores de la empresa demandada y no se les concedió el permiso correspondiente, además, aseveró que, los testigos son miembros del comité de reclamos y que el señor Juan Carlos Quintero fue quien originó la investigación disciplinaria; adicional a ello, solicitó que a través del despacho, se realizara la respectiva comunicación a los correos personales de cada testigo.

El Juez de conocimiento, **negó** la solicitud de la parte activa y señaló: *“advirtase que las órdenes de comparecencia que se pueden solicitar al juzgado son previas a la audiencia que se ha fijado, si el apoderado judicial consideró que se debía enviar comunicaciones por parte del despacho, lo pudo comunicar antes de la audiencia para que el juzgado a través de la secretaría tomara las previsiones correspondientes...”*. Concluyó cerrando el debate probatorio y negó la solicitud del apoderado judicial del demandante.

El apoderado judicial del actor, aseguró que la decisión del Juez, fue negar la **práctica de los testimonios**, razón por la que, interpuso recurso de reposición y de apelación contra la decisión con fundamento en el art. 65 del CPT y de la S.S., para que se escuchen las declaraciones, dadas las explicaciones de que no fue posible la comparecencia de los testigos ya que *“los tres son funcionarios de centrales eléctricas que hacen parte del Comité de Reclamos, y el señor Juan Carlos Quintero el primer informe contra el trabajador...”*.

El Juez A quo **NIEGA la reposición** de la decisión, *“teniendo en cuenta que la práctica de la presente prueba estaba prevista para el día de hoy como se notificó en auto anterior y era conocimiento de las partes la obligación de acercar los testigos...”* en forma reiterativa advirtió, que no se estaba negando la práctica de ninguna prueba, considerando que: *“lo que no se está accediendo, es al aplazamiento o a la suspensión de la presente audiencia para recibir una nueva prueba o la práctica de las pruebas que ya fueron previamente decretadas...”*. Señaló igualmente que en el proceso laboral sólo se deben practicar dos audiencias, las del art. 77 y 80 del CPT y de la S.S.

Igualmente, decidió **RECHAZAR el recurso de apelación**, por considerarlo improcedente, argumentando que no se está negando la práctica de una prueba ni la recepción de la misma.

El apoderado judicial del actor, manifiesta que, al negarse el recurso de reposición interpone el **RECURSO DE QUEJA** previsto en el art. 68 del CPT y SS, para que se acceda al recurso de apelación ante la negativa de la recepción de las pruebas que oportunamente fueron decretadas, además, aseguró que fue debidamente justificada la no comparecencia de los testigos.

El apoderado judicial de la demandada, sostuvo que el recurso de apelación es improcedente, en la medida en que, la negativa en el aplazamiento y/o suspensión de la audiencia no es una causal prevista en el art. 65 del CPT y S.S.

El Juez A quo al resolver el recurso de reposición, se mantuvo en la decisión de **NEGAR** el recurso de apelación interpuesto, argumentando que la decisión adoptada obedece a la solicitud de aplazamiento de la audiencia *elevada por la parte demandante para que en fecha posterior a la presente se proceda a recibir la declaración de los testigos que no acercó el día de hoy...*bajo tal presupuesto, consideró que no se está despachando

desfavorablemente el decreto o la práctica de la prueba, concediendo el recurso de QUEJA en efecto devolutivo, continuó con los alegatos de conclusión y fijó audiencia de lectura de fallo para el día 25 de junio de 2021.

III. CONSIDERACIONES

En este asunto se discute si es procedente o no el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la decisión proferida el ocho (08) de junio de dos mil veintidós (2022), durante la audiencia prevista en el art. 80 del C.P.T. y de la S.S.

Bajo el panorama anterior, la Sala considera que, en este asunto no es procedente acceder a la petición del apoderado judicial del actor, en primer lugar, porque la solicitud inicial está dirigida al aplazamiento de la audiencia de practica de pruebas con el argumento de que no pudo presentar a los testigos pedidos, petición que de ningún modo la dispone el art. 65 del CPT y SS procedente para el recurso de apelación, en segundo lugar, conforme lo prevé el art. 77 y 80 del CPT y SS, la audiencia programada por el juez A quo fue concentrada, es decir, en la misma se decretaron y practicaron las pruebas sin denegar ninguna de ellas, y era carga del actor, aportar las pruebas pertinentes, y en dado caso de no ser posible presentar o allegar algún testigo, debía manifestarlo con antelación a la aludida diligencia, ya que tuvo desde el mes febrero de 2021 cuando se admite la contestación de la demanda hasta el mes de junio de 2021 para solicitar ante el despacho judicial, las referidas peticiones, concluyéndose así, que la omisión del actor para presentar en las audiencias pertinentes los testimonios solicitados, no puede servir de excusa para alegar la vulneración de los principios constitucionales y legales del debido proceso, legalidad, contradicción y defensa de la parte contraria, cuando ninguna solicitud en ese sentido se elevó antes de la realización de dichas diligencias.

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR debidamente denegado el recurso de apelación presentado en contra de la decisión proferida por el Juez A quo durante la audiencia celebrada el ocho (08) de junio de dos mil veintidós (2022), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

V. SENTENCIA

Resuelto lo anterior, se procede a continuación a decidir lo pertinente sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante en contra de la sentencia de fecha **25 de junio de 2021** proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con los artículos 82 del C.P.L. y S.S.

VI. ANTECEDENTES.

El demandante, por intermedio de apoderado judicial, interpone demanda ordinaria laboral contra CENS S.A., para que se declare que la CCTV pactada entre el 1º de febrero de 2004 al 31 de enero de 2008 se ha nido prorrogando automáticamente en periodos de seis meses de conformidad con el art. 478 del CPT y SS (sic); que se declare que CENS pretermitió el procedimiento convencional previsto en el art. 43 y 45 de la CCTV para la fulminar el vínculo laboral del actor, en consecuencia, se declare la nulidad del despido según el art. 44 de la CCTV; que se de aplicación al principio de favorabilidad; que se condene a CENS S.A. a reintegrarlo a un cargo superior o de igual categoría desde el 08 de mayo de 2018, al pago de las acreencias laborales, a reconocer y liquidar los salarios mas incrementos legales y extralegales dejados de percibir desde la fecha de la terminación hasta el reintegro; al pago de las prestaciones sociales legales y extralegales, los aportes a la seguridad social integral y parafiscales, a la indexación de las sumas adeudadas, al uso de las facultades extra y ultra petita y a la condena en costas procesales.

VII. HECHOS

El demandante fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos: que prestó sus servicios para la demandada por contrato de trabajo a término indefinido desde el 02 de mayo de 2007, que era afiliado a la organización sindical SINTRAELECOL, que la demandada lo citó a diligencia de descargos el 28 de diciembre de 2017 imputándole una serie de faltas disciplinarias, que la diligencia de descargos se desarrolló el 06 de febrero de 2018, continuó el 20 de abril de 2018 y el 23 de abril de 2018, donde los representantes de la empresa consideraron que las conductas se enmarcaban dentro de las faltas descritas en el CST para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa; que los representantes de los trabajadores en el comité permanente de coordinación y reclamos en reunión de 2 de mayo de 2018 elevaron recurso de alzada a la gerencia al no estar conforme con la decisión, sin embargo, la Gerencia de la empresa confirmó la decisión y decidió dar por terminado el contrato de trabajo en comunicación del 07 de mayo de 2018; aseguró que CENS S.A. omitió dar aplicación al art. 43 de la CCTV, que la coordinadora de reclamos Alejandra Hincapié pretermitió el procedimiento previsto en el numeral 5º del art. 45 de la CCTV para adelantar la indagación preliminar y recibir las declaraciones; que no tuvieron en cuenta el buen comportamiento durante toda la relación laboral.

VIII. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Notificada de la demanda presentada en su contra, CENS S.A. a través de su apoderada judicial dio formal contestación a la misma, aceptando parcialmente los hechos, oponiéndose a todas las pretensiones de la demanda, manifestando que la sociedad actuó conforme al ordenamiento

jurídico colombiano y a lo estipulado en el RIT, ya que en la relación de trabajo no existen para el trabajador derechos absolutos o de perpetuidad, al no existir el derecho fundamental de conservación del trabajo. Que la sociedad goza de autonomía para prescindir de los servicios del demandante, máxime si se tiene en cuenta que dicho ex trabajador se le comprobaron las faltas graves establecidas en los numerales 8, 13 y 17 del art. 54 del RIT de CENS, situación que configuró justa causa para la terminación del contrato de trabajo, acorde con lo dispuesto en el numeral 6º del art. 62 y numeral 8º del art. 60 del CST. Que se dio estricto cumplimiento al procedimiento establecido en los arts. 43 y 45 de la CCTV, pues antes de determinar una sanción disciplinaria al demandante o decidir dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa como en efecto ocurrió, primero se le garantizó el derecho a ser oído en descargos y ejercer el derecho de defensa dentro de la diligencia realizada ante el Comité Permanente de Coordinación y Reclamos. Propuso como excepciones de fondo, la inexistencia de la obligación, la buena fe.

IX. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el Juzgado de conocimiento que lo fue el SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO CÚCUTA, en sentencia de fecha **25 de junio de 2021** resolvió, declarar que entre el demandante Jonathan Marciano Acevedo Leal como trabajador y Centrales Eléctricas de Norte de Santander como empleador existió un contrato de trabajo desde el 2 de mayo de 2007 hasta el 8 de mayo de 2018 terminado por justa causa imputable al trabajador; en consecuencia, declaró probada la excepción de mérito planteada por la pasiva de inexistencia de la obligación y la absolvió de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó al demandante a \$200.000 en costas.

Para resolver lo anterior, argumentó que, de las pruebas documentales aportadas, las declaraciones rendidas y de conformidad con las pretensiones de la demanda, se demostró la relación laboral entre las partes durante el 02 de mayo de 2007 hasta el 8 de mayo de 2018, terminación del contrato de trabajo que se dio por decisión unilateral del empleador; que al demandante le era aplicable la CCTV 2004-2008 la cual establece un procedimiento previo para investigar las sanciones disciplinarias y los despidos; luego entonces, sostuvo que el problema jurídico radicaba en determinar si se vulneró el debido proceso previsto en el art. 43 de la CCTV al momento del despido del demandante por parte de la empresa demandada.

Afirmó que, una vez analizadas las etapas del procedimiento, el empleador CENS S.A. surtió en debida forma las mismas, esto es, (i) la demandada tiene conocimiento de los hechos a partir del informe presentado por parte del jefe inmediato del actor, esto es el señor Juan Carlos Quinteros el 12 de diciembre del año 2017 conforme se evidencia del folio 204 del expediente digitalizado; (ii) el día 28 de diciembre de 2017 el actor fue citado, esto es, dentro del término de los 15 días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos reportados por el superior jerárquico; (iii) en dicha citación se le informó al

demandante que el día 6 de febrero del año 2018 se le escucharía en diligencia de descargos; (iv) que a petición del trabajador, fue aplazada la diligencia y se desarrollaron los días 20 y 23 de abril y 2 de mayo de 2018; (v) dentro de los tres días hábiles siguientes a la última reunión y luego de presentado el recurso correspondiente por parte del sindicato que hace parte del Comité de Coordinación y Reclamos, el gerente general de Centrales Eléctricas de Norte de Santander comunicó la decisión de dar por terminado el vínculo el 7 de mayo del año 2018.

El Juez A quo analizó cada uno de las objeciones presentadas por el actor en la demanda respecto a la presunta vulneración del debido proceso, concluyendo lo siguiente:

- 1) Que el conocimiento de la conducta lo obtuvo el empleador a partir del informe presentado por el jefe inmediato del actor a talento humano el 12 de diciembre de 2017, y la queja presentada por la cliente no tiene injerencia en la investigación disciplinaria lo cual no es indicativo de dicho conocimiento; para tomar la decisión trajo a colación el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia S.L. 2286 del 2021.
- 2) Que no existe ambigüedad en la citación para diligencia de descargos que le fue entregada al demandante el 28 de diciembre del año 2017, puesto que la misma fue clara y breve al señalar los hechos que se le imputan que son: ausentarse diariamente de su puesto de trabajo, hacer un indebido uso de las herramientas de trabajo que le han sido entregadas para circunstancias o labores distintas a las funciones por las cuales fue vinculado y realizar gestión en favor de terceros al interior de Centrales Eléctricas de Norte de Santander, además, se fundamentaron en el informe presentado por el jefe inmediato y las declaraciones rendidas de sus compañeros.
- 3) Que el trabajador revisó, analizó y tuvo conocimiento de todas y cada una de las pruebas al inicio y finalización de la investigación, hecho que se corrobora con lo suscrito en la diligencia de descargos y en ningún momento lo previsto en el art. 43 de la CCTV 2004-2008 establece que las evidencias deban adjuntarse en la citación, lo cierto es que las mismas sí deben ponerse de presente para que el trabajador tenga la oportunidad de contra argumentar, contra probar respecto a ellas; pero ello no quiere decir que las mismas debieron haber si entregadas el 28 de diciembre del año 2017, por el contrario es claro que estas podían haber sido entregadas el día que se citó a la diligencia de descargos y que se le brindó la oportunidad al trabajador para que pudiese dentro del término que él considerara hacer la valoración de las mismas y contra argumentar respecto a ellas, por ello fue que nuevamente se le

escuchó en diligencia de descargos los días 20 y 23 de abril del año 2018 y el día 2 de marzo del año 2018.

- 4) Que las faltas graves están calificadas en el RIT, y dentro del plenario se corroboró efectivamente que el actor Jonathan Marciano Acevedo Lombana realizó actos tendientes a inducir a personas o terceros para prometer que le entregaran algo a él o a un tercero, pues de la indagación efectuada, del acceso al equipo de cómputo del demandante se sustrajo por los analistas informáticos de Centrales Eléctricas de Norte de Santander, particularmente que el demandante ofertaba servicios relacionados con la instalación, flujo de energía, servicio de electricidad, a diferentes personas, pues así se corroboró con membretes, oficios, documentos alusivos a servicios que ofertaba el demandante, las ofertas de servicios que entregaba o pretendía entregar a diferentes personas, el valor a cobrar por dichos servicios, los tiempos de entrega por estos servicios, los cuales guardan relación con el servicio público de electricidad que oferta o brinda Centrales Eléctricas de Norte de Santander a la comunidad. Así mismo, se probó que el actor ofertaba los servicios eléctricos y *cobraba un valor para realizar esta labor a motu proprio, siendo ello no de sus propias labores internas al interior de Centrales Eléctricas de Norte de Santander.*
- 5) Que de lo previsto en los arts. 43 y 44 del RIT, no se vislumbra que el Comité de Coordinación y Reclamos deba o tenga que participar en la indagación preliminar o una investigación por la comisión de ciertas faltas para la posible imposición de sanciones o despidos.
- 6) Que la empresa demandada demostró a través de las pruebas aportadas sobre la indagación, que los analistas informáticos garantizaron el debido proceso en cuanto a la custodia del equipo de cómputo se estableció paso a paso cómo se realizó el acceso al equipo de cómputo del señor Jonathan Marciano Acevedo Lombana, se elaboró y entregó un informe detallado, con evidencia inclusive fotográfica de lo encontrado al interior de dicho equipo de cómputo.
- 7) Que el Comité de Reclamos no debía estar presente cuando se recibieron las declaraciones de los señores Alba Lucelly Plata, María Esperanza Rojas y Juan Carlos Quintero los días 20 y 22 de diciembre del año 2017, pues si se quería refutar estas declaraciones, la oportunidad la tenía el trabajador en las diligencias de descargos que le fueron realizadas.
- 8) Que de conformidad con el art. 45 del CCTV que establece la composición del Comité de Reclamos y las funciones, disposición que fue cumplida a cabalidad dentro del procedimiento para despedir al trabajador, y en este asunto, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no fue adoptada por el Comité de Reclamos, fue una decisión adoptada por el gerente general luego de resolver el recurso alzada que fue presentado por el inconformismo planteado por los tres representantes del sindicato

al interior del Comité de Reclamos quienes contrario a lo decidido por los integrantes del Comité de Reclamos en representación del empleador, consideraron que había lugar a dar por terminado el contrato de trabajo.

X. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación contra la sentencia y solicita sea revocada en su totalidad, alegando que, el Juez A quo omitió valorar las pruebas aportadas, en primer lugar, considera que el conocimiento del empleador sobre las presuntas faltas endilgadas no fue en diciembre de 2017 según se deduce de la comunicación enviada por correo por parte de Juan Carlos Quintero de donde se lograr deducir que esos mencionados hechos no fueron conocidos en diciembre sino meses anteriores, solo que los informó en el mes de diciembre, que *“...cuando él está haciendo un recuento de hechos anteriores no de hechos que conoció ese día y si conoció de hechos anteriores fueron los que se conocieron en el trámite de la investigación en el mes de marzo, en el mes de junio, en el mes de agosto, no necesita un desarrollo, un intelecto muy amplio para observar que este informe es un informe ambiguo, muy general...”*.

Afirma que la terminación del contrato del trabajo del actor fue un *“burdo montaje de la empresa”*, porque no se logró demostrar a través de sus representantes en el Comité de Reclamos que las faltas se hubieran presentado, además, considera que el Juez A quo omitió valorar integralmente las pruebas y *se dedicó a desmontar mis argumentos jurídicos de los fundamentos y derechos de la demanda.*

Sostuvo que existe una diferencia entre la graduación y la calificación de la pena, porque los criterios de la graduación de la falta consisten en el comportamiento laboral del trabajador durante todo el término de la relación laboral, la eficiencia, la diligencia en el cargo y sus antecedentes disciplinarios y en este asunto, el señor Jonathan Acevedo Lombana no tiene antecedentes disciplinarios *aparte del montaje que le hizo la empresa para despedirlo, para darle por terminado su contrato de trabajo.*

Aseguró que el Comité de Reclamos se equivocó al enmarcar la conducta del trabajador dentro de las faltas descritas en los numerales 8, 13 y 17 del artículo 54 del reglamento interno, el numeral sexto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral octavo del artículo 60 del mismo código, **sin una calificación previa**; que no existió un constreñimiento y la empresa debía elevar la denuncia penal, era su obligación, *“...esas elucubraciones que hizo el comité dentro del seno del Comité de Reclamos están salidas de toda órbita, hacer una imputación de esas sin tener pruebas ¿a quién constriñó, a quien le pidió? Servir de mandatario, el contrato de mandato no*

es un contrato verbal, es un contrato escrito ¿de quién sirvió de mandatario, de la señora María Clara? Si la empresa para pagarle a la señora María Clara los perjuicios ocasionados en su vivienda por el alto voltaje en los servicios eléctricos fueron corroborados por una comisión de Centrales Eléctricas y resulta que ahí no participó Jonathan...”

Que la formulación de los cargos tiene fundamento en la investigación preliminar adelantada exclusivamente por los representantes del empleador en el Comité de Reclamos, señora Alejandra Hincapié al recibir declaraciones de tres funcionarios de la empresa que ya se conocen, Juan Carlos Quintero Calderón, Lucelly Plata Quesada y María Esperanza Rojas Leal, **sin contar con la presencia de los trabajadores del Comité de Reclamos, porque eso sí está previsto en el artículo 45 de la convención colectiva.**

Manifestó que las declaraciones de Carlos Quintero Calderón, Lucelly Plata Quesada y María Esperanza Rojas Leal no reúnen los requisitos del artículo 188 y 222 del Código General del Proceso, porque no se tomaron bajo la gravedad del juramento, lo que es peor aún no fueron llamados a ratificarse dentro del proceso judicial, luego son pruebas inexistentes según lo prevén los artículos 188, 221 y 222 del Código General del Proceso.

Aunado a lo anterior, señaló que está demostrado que los testigos no asistieron ni en el trámite de investigación disciplinaria, ni en el trámite de la actuación judicial; y *la prueba sumaria incompleta o carente de un requisito legal es inexistente*, esa declaraciones asomadas por la empresa como fundamento de su investigación disciplinaria no tienen ningún valor, no tiene legitimación dentro el proceso judicial, como no la tuvieron dentro del proceso investigativo adelantado por Centrales Eléctricas.

Aseveró que la empresa demandada vulneró el derecho de defensa del trabajador el trabajador porque fue llamado a descargos sin tener la oportunidad de ser representado por sus representantes en la indagación preliminar, que el trabajador presentó en el trámite de la investigación pruebas que no las tuvieron en cuenta, así lo dijo la señora María Clara Santaella y lo sometieron a un interrogatorio violándole todas las garantías constitucionales y legales, como la garantía constitucional de no autoincriminación del artículo 33.

Concluye señalando: **(i)** que la empresa vulneró el debido proceso al realizar el procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, porque no cumplió el principio de inmediatez ya que los hechos sobre los cuales se le endilgan las conductas fueron conocidos en el mes de marzo, junio y septiembre y fue convocado solo hasta diciembre de 2017; **(ii)** que la empresa no siguió lo previsto en el art. 45 de la CCTV *porque inicialmente se formularon unos cargos de manera general, sin ser específicos en el señalamiento, se demostró que los valores que le cancelaron a la señora María Claudia fueron corroborados por la empresa, un trámite administrativo que se dio dentro del seno de la empresa, hizo la solicitud, mandan una*

comisión, verifican los daños ocasionados y proceden a pagar, entre otras cosas porque eso es política de la empresa, la empresa no se puede salir de esos parámetros y de esas directivas. (iii) que se hace procedente declarar la nulidad del despido conforme lo señala el art. 44 de la CCTV porque no existe una consecuencia lógica, no hay una correlación entre las faltas que señalan como causas y que fundamentan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo como faltas graves o ausencia de motivación para encausarla dentro del reglamento interno de trabajo; (iv) asegura que así el Juez trate de desvirtuarlo, el Comité de Reclamos no tiene función nominadora y en la última acta quedó plasmada, que debe haber unanimidad en el seno del Comité de Reclamos entre representante del empleador y los trabajadores por una grave falta que sea incontrovertible, ¿entonces la terminación del contrato de trabajo la firma los trabajadores también?, que dentro de las funciones del señor gerente previstas en el certificado de existencia y representación legal está la de nominador, esa es una función indelegable y se equivocaron los representantes de la empresa en el Comité de Reclamos cuando en el acta concluyen que “consideran que la conducta del trabajador se enmarca dentro de las faltas descritas en los numerales 8, 13 y 17 del artículo 54 del reglamento interno de trabajo de CENS, numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajo y numeral 8 del artículo 60 del mismo código”, lo cual considera un error de procedimiento, un abuso, una extralimitación de funciones.

El apoderado judicial de CENS S.A. manifestó respecto al recurso de apelación presentado por la parte actora, se aclare que desde la etapa de fijación del litigio se dejó plasmado que la comisión de la conducta no estaba en discusión y no formaba parte de los elementos a discutir, razón por la que, en aplicación a lo previsto en el art. 66 A del CPT y SS la decisión del recurso alzada o de apelación deberá versar exclusivamente respecto a lo indicado en el recurso de apelación por la parte recurrente.

XI. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

El apoderado judicial del demandante ratificó los fundamentos del recurso de apelación, solicitando sea revocada en su totalidad la sentencia de primera instancia y se declare la nulidad del despido por ser violatorio a lo previsto en la norma convencional, que se acceda al reintegro y se aplique el principio de favorabilidad.

Asegura que la llamada indagación preliminar iniciada por Vilma Hincapié Uribe integrante del Comité Permanente de Coordinación y Reclamos en representación del patrono, llamando a declarar a Juan Carlos Quintero, Alba Plata y Maria Esperanza Rojas dando lugar a la investigación disciplinaria, declaraciones que fueron tomadas sin las formalidades del art. 188, 221 y 222 del CGP y sin acompañamiento de los representantes de los trabajadores en el comité de reclamos.

Que la empresa conoció desde antes del 12 de diciembre de 2017 las presuntas faltas disciplinarias, y los cargos imputados antes de celebrarse el primer comité de reclamos ocurrieron por fuera del término que señala el art. 43 de la CCTV.

Que hay ausencia de calificación y graduación de la falta en el trámite de la investigación, porque los representantes de la empresa en el comité de reclamos no tuvieron en cuenta los antecedentes y comportamiento laboral del trabajador durante los años anteriores al despido, además, asegura que no se tuvo en cuenta los criterios para determinar la gravedad o levedad de las presuntas faltas, como el grado de culpabilidad, la tipicidad de la falta.

Sostiene que el trabajador fue llamado a descargo sin tener la oportunidad de ser representado en la indagación preliminar adelantado únicamente por la representante de la empresa en el comité de reclamo; que el actor presentó pruebas que no tuvieron en cuenta en el trámite de la investigación y lo sometieron a un interrogatorio violándole las garantías constitucionales y legales.

El apoderado judicial de CENS S.A. manifestó que la empresa acató lo establecido en normas de carácter legal y convencional aplicables al caso, en procura de garantizar el debido proceso al demandante, en el curso del procedimiento disciplinario.

Asegura que se dio estricto cumplimiento al procedimiento establecido en los artículos 43 y 45 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, pues antes de determinar una sanción disciplinaria al demandante o decidir dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa como en efecto ocurrió, primero le garantizó el derecho a ser oído en descargos y ejercer el derecho de defensa dentro de la diligencia realizada ante el Comité Permanente de Coordinación y Reclamos, dentro de los términos allí estipulados.

Una vez cumplido el término, se procederá a resolver el asunto conforme a las siguientes,

VII. CONSIDERACIONES

Previo a formular el problema jurídico, se hace preciso aclarar que, durante la fijación del litigio, las partes de común acuerdo y con venia del juez director del proceso, consideraron que el conflicto se orientaba a verificar la presunta vulneración del debido proceso en el procedimiento convencional y/o legal realizado por la empresa demandada para despedir al demandante, con el fin establecer si era o no procedente declarar la nulidad del despido como lo prevé la CCTV, consecuente con ello, verificar la procedencia del reintegro laboral y los pagos de las acreencias laborales y convencionales.

En concordancia con lo anterior, se observa que en la demanda interpuesta los puntos de inconformidad alegados por el apoderado judicial de la parte actora estuvieron dirigidos a la identificación de la presunta vulneración del debido proceso del trámite convencional, esto es, la inmediatez, la

conformación del comité de reclamos y sus funciones, la presunta vulneración del derecho de defensa al trabajador en cuanto a las pruebas, los términos previstos entre otros.

CALIFICACION DE LA FALTA Y GRADUACION DE LA CONDUCTA IMPUTADA -PRINCIPIO DE CONGRUENCIA-

Así las cosas, con el objetivo de dar respuesta a la inconformidad presentada por el apoderado judicial de la empresa demandada respecto a uno de los argumentos expuestos por la activa en el recurso de alzada, **referente a la calificación de la falta y/o la graduación de la conducta junto con la causación como justa causa para dar por terminado el contrato**, se hace necesario verificar si el Juez de primera instancia incurrió en la violación de los principios de congruencia y el uso indebido de las facultades extra y ultra petita, sobre ese aspecto ajeno a la fijación del litigio para lo cual, se trae a colación lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL466-2013, SL10405-2014, SL3844-2015, SL911-2016, SL2808-2018, reiteradas en la SL440-2021, de las cuales se extrae para lo pertinente lo siguiente:

Bajo la óptica de lo dispuesto en el art. 66 A del CPT y SS, el principio de consonancia hace parte de un conjunto de reglas procesales pensadas por el legislador para lograr un proceso laboral dinámico, dotado de coherencia y de reglas de razonabilidad mínima.

Durante el proceso ordinario laboral, al demandante se le exige expresar con precisión y claridad lo que pretende junto con los hechos y omisiones y las pruebas que pretende hacer valor y a la parte demandada deberá pronunciarse explícitamente sobre las pretensiones y hechos aclarando las razones de sus respuestas. Una vez trabaja la litis, el juez debe **fijar el litigio** que no es otra cosa que **delimitar el marco de la discusión sobre la cual habrá de desarrollarse**, en adelante, toda la actuación procesal, con los hechos y pretensiones que serán materia de debate, igual que los quedan fuera del mismo, por haber sido admitidos o abandonados por las partes (Ver CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 25844, SL, 16 mar. 2010, rad. 36745, SL9318-2016).

El juez del trabajo tiene el deber de fundamentar su sentencia con base en las pruebas debidamente allegadas y practicadas, la decisión estará en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda, igual que con las excepciones alegadas y probadas. (Ver principio de congruencia, artículo 281 del Código General del Proceso. Igualmente, CSJ SL, 22 jul. 2008, rad. 30207).

El recurrente tiene que ser fiel con el **marco del proceso y de la decisión a la que se refiere**, aclarando cuáles son los puntos materia de su inconformidad y las razones que tiene para ello. (CSJ SL, 26 jun. 2006, rad. 26936).

De ahí que el juzgador de segundo grado, no tiene competencia para resolver otros aspectos ajenos a la relación jurídico procesal, sino estrictamente aquellos controvertidos por las partes en el recurso vertical.

No obstante, estas reglas procesales encuentran excepciones precisas en las facultades del juez de primera instancia de emitir fallos *ultra* o *extra petita*; en el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador y de ciertas entidades del Estado; y, en general, en el imperativo de hacer prevalecer el derecho sustancial en tratándose de derechos mínimos fundamentales e irrenunciables de trabajadores y afiliados al sistema de seguridad social.

Ello no significa que el juzgador de segundo grado esté atado a los argumentos del apelante o a la calificación jurídica que de los hechos promueva, no obstante lo cual, en términos generales, **sí debe guardarle fidelidad al objeto del proceso y al debate que sobre el mismo desplegaron las partes en las instancias**, «...sin que pueda, entonces, entrar a controvertir, reestudiar o modificar aquellos aspectos de la providencia que no fueron discutidos por los interesados...» (CSJ SL, 17 mar. 2009, rad. 31350).

Es por ello, que el principio procesal de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable a los litigios del trabajo por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, **es una expresión del debido proceso y el derecho de defensa**, que se manifiesta en la obligación del juez de adecuar la definición del juicio a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

Dichas actuaciones limitan la autonomía judicial del juez, **quien debe obrar dentro de ese marco trazado por las partes**, dado que es lo que edifica la relación jurídica sustancial y procesal de estas en el espacio jurisdiccional.

Por último, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido que si el *ad quem* desborda los límites de la congruencia y decide pretensiones ajenas al debate procesal, **puede incurrir en el quebrantamiento de dicho principio y comprometer la legalidad de la sentencia si**: (i) la transgresión es relevante; (ii) afecta el derecho de defensa de alguna de las partes involucradas, y (iii) esto incide o sirve de medio para la infracción de una disposición sustancial -violación medio- (CSJ SL911-2016).

Descendiendo al caso estudiado, la Sala considera que le asiste razón al apoderado de la pasiva cuando manifiesta que, desde la presentación de la demanda y durante la fijación del litigio, el objeto de la litis quedó zanjado sólo respecto a la presunta vulneración del debido proceso durante el trámite convencional para dar por terminado el contrato de trabajo, con las consecuencias jurídicas que ello acarrea, **dejando por fuera del debate jurídico la tipificación de la causa justa o injusta, o lo referente a la causación de la misma**, ello fue igualmente ratificado en la práctica de los testimonios cuando expresamente el Juez A quo interrumpió las preguntas formuladas por el apoderado judicial del actor señalando:

*“Doctor yo si le hago una observación similar, acá estamos como se fijó en el litigio **analizando la aplicación de la convención colectiva de trabajo y se eliminó del debate probatorio por no ser uno de los hechos dispuestos inclusive en la demanda y no ceñirse a la misma contestación por esta omisión, las circunstancias que rodearon la justificación por la terminación del contrato de trabajo, por el contrario se relevó del debate probatorio en virtud a la aceptación tanto de la parte demandada como la parte demandante la justificación del despido**, lo que se analiza es la aplicación de la convención colectiva en esta oportunidad, de conformidad con lo que usted narra en la demanda no se tuvo en cuenta el artículo 43, no se tuvo en cuenta el artículo 45 y en virtud de ello la consecuencia dispuesta en el artículo 44 de la convención colectiva; si bien es cierto los hechos por los cuales se le citó a descargos guardan relación con el caso de la señora María Clara Morelli, pues no es como tal esa circunstancia circunscrita a la aplicación o no de la convención colectiva de trabajo, por supuesto que usted tiene razón en decir que se le citó por un inconveniente por el caso de que a ella se le haya reconocido un dinero a título de pago por unos daños y unos perjuicios, **eso realmente no está en discusión, ni siquiera los hechos por los cuales se le citó a descargos, ni siquiera el motivo de la terminación del contrato de trabajo e inclusive como usted lo aceptó al momento de fijar el litigio, ni la configuración de la justa causa**, acá lo que se circunscribió el debate probatorio es si se aplicó o no la convención colectiva previo a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo...”*

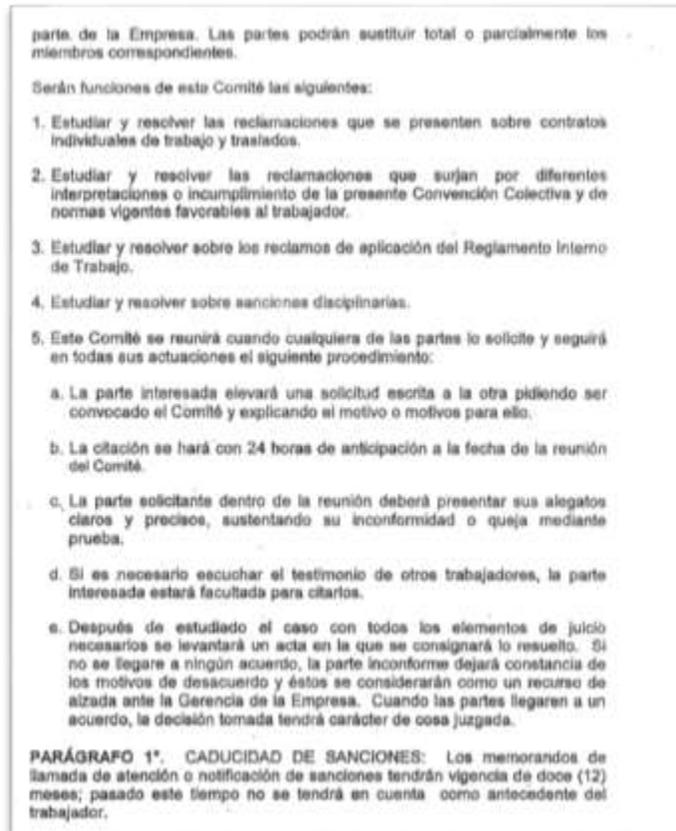
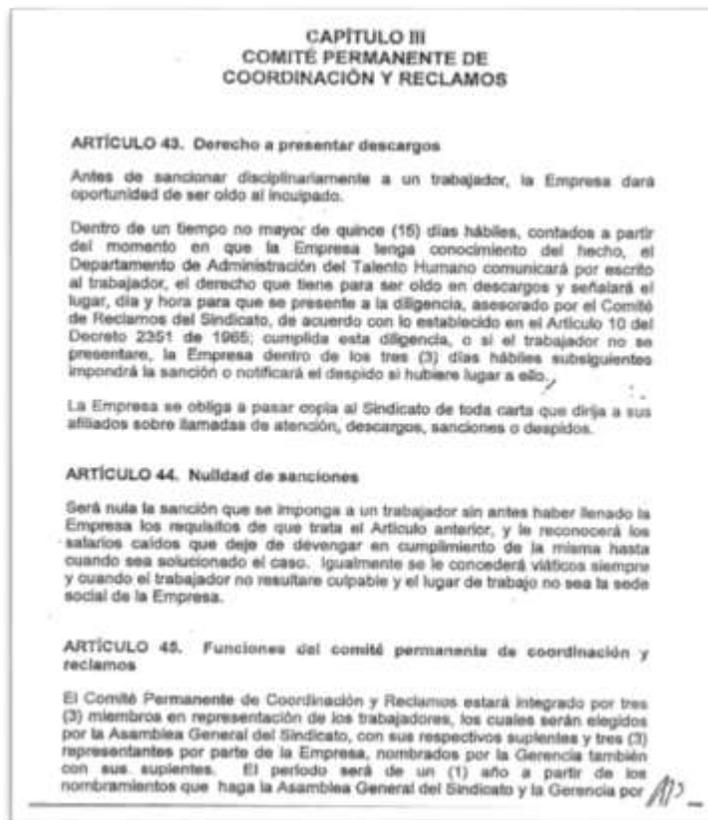
Luego entonces, al revisar las consideraciones tenidas en cuenta por el A quo, esta Sala de Decisión considera que incurrió en la vulneración del principio de congruencia sólo respecto al tema de la calificación, graduación y causación de la conducta prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, en especial, cuando a pesar de estar fuera del debate desde la etapa de la fijación del litigio, **en la parte motiva de la sentencia estudió, analizó y concluyó que el actor realizó o causó las conductas endilgadas**, abriendo paso para que el apoderado judicial impugnara la decisión y argumentara al respecto, error que no puede perpetuarse esta instancia, porque vulneraría el debido proceso y la defensa de la demandada por falta de oportunidad procesal para presentar argumentos que refuten el conflicto, razón por la que, esta instancia descartará del conflicto el tema alegado, y procederá a resolver el siguiente **problema jurídico**:

Determinar si la sociedad demandada CENS S.A.S., vulneró el debido proceso consagrado en la CCTV 2004-2008 para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante JHONATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA, tal como lo aseguró el recurrente, en dado caso, se daría aplicación a lo previsto en el art. 44 de la norma convencional declarando la nulidad del despido junto con el reintegro y la condena a los pagos de salarios y prestaciones legales y extralegales a favor del actor, o de lo contrario, la pasiva demostró que cumplió con el procedimiento establecido como lo aseguró el Juez A quo.

En este asunto está demostrado la relación contractual entre el señor JHONATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA y la sociedad CENS S.A.S. desde el 02 de mayo de 2007 en el cargo de auxiliar de administración y luego tecnólogo de mercadeo, que el trabajador se encontraba afiliado a la

organización sindical SINTRAELECOL gozando de los beneficios y prerrogativas convencionales, que la empresa decidió iniciar una investigación disciplinaria por conductas que consideró faltas graves conforme lo establece el RIT dando lugar a la terminación del contrato del actor; por último, que la CCTV 2004-2008 establece el procedimiento previo que debe surtirse para imponer sanciones a sus trabajadores y la terminación del contrato.

Con base en lo anterior, los arts. 43, 44 y 45 de la CCTV 2004-2008 establecen:



La Corte Suprema de Justicia ha señalado sobre la interpretación de cláusulas de origen convencional, que es inicialmente a las partes a quienes les corresponde fijar su sentido y alcance, por virtud de la naturaleza contractual del acuerdo convencional; y desde luego en segundo término a los jueces laborales teniendo en cuenta la preceptiva contenida en el artículo 61 del CPTSS sobre la libre formación del convencimiento (Sentencia Sala de Casación Laboral radicado 62367 del 2018).

Del texto convencional anterior, se deduce que para la imposición de una sanción disciplinaria o un «*despido*», deberá surtirse previamente el procedimiento allí consignado que está cimentado sobre la obligación de cumplir con un término de quince días hábiles a partir del conocimiento del empleador del hecho, para que el Departamento de Talento Humano cite al trabajador para escucharlo en descargos, quien deberá ser acompañado por el Comité de Reclamos del Sindicato, cumplida la diligencia, a los 3 días hábiles siguientes, se notificará la sanción o el despido.

Las inconformidades formuladas por el demandante respecto a la presunta violación del debido proceso, se resumen en los siguientes puntos:

- 1) Alega que la empresa demandada no cumplió el principio de la Inmediatez (15 días) considerando que el Juez A quo no valoró en debida forma la comunicación enviada por parte de Juan Carlos Quintero jefe del trabajador, de donde se logra deducir que los hechos sucedieron en los meses de marzo, junio y agosto de 2017 y la citación solo se dio hasta el mes de diciembre de 2017, además, asegura que el informe es ambiguo y general.
- 2) Que la investigación preliminar fue adelantada exclusivamente por los representantes del empleador en el Comité de Reclamos, donde la señora Alejandra Hincapié recibió las declaraciones de Juan Carlos Quintero Calderón, Lucelly Plata Quesada y María Esperanza Rojas Leal, sin contar con la presencia de los trabajadores del Comité de Reclamos, según lo previsto en el artículo 45 de la convención colectiva; así mismo, dice que las declaraciones no reúnen los requisitos del artículo 188 y 222 del Código General del Proceso, porque no se tomaron bajo la gravedad del juramento, y no fueron ratificadas dentro del proceso judicial, considerando por ello, que son pruebas inexistentes según lo prevé el Código General del Proceso.
- 3) Que la empresa vulneró el derecho de defensa del trabajador porque presentó en el trámite de la investigación pruebas que no las tuvieron en cuenta, así lo dijo la señora María Clara Santaella y lo sometieron a un interrogatorio violándole todas las garantías constitucionales y legales, como la garantía constitucional de no autoincriminación del artículo 33.
- 4) Asegura que el Comité de Reclamos no tiene función nominadora y se

equivocaron cuando en el acta concluyen que el actor cometió las faltas graves descritas en el RIT, considerando que ello es un error de procedimiento y extralimitación de sus funciones.

Por otra parte, el Reglamento Interno de Trabajo dispone:

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 45. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en CENS S.A. E.S.P., es el siguiente: Gerente, Subgerentes, Secretaria General, Líderes de Unidad, Líderes de Proceso, Administradores de Sucursal, Profesional P2 y Profesional P1.

En todas las relaciones entre los trabajadores de CENS S.A. E.S.P. se respetará y seguirá el orden jerárquico mencionado y para toda solicitud o reclamo del trabajador, se agotará en orden ascendente dicho conducto regular.

PARAGRAFO: Tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de CENS S.A. E.S.P. únicamente EL GERENTE, previo cumplimiento del debido proceso.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 59. Antes de aplicarse de sancionar disciplinariamente a un trabajador, la empresa dará oportunidad de ser oído al inculpado.

Dentro de un tiempo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir de l momento en que la Empresa tenga conocimiento del hecho, el Departamento de Administración del Talento Humano comunicará por escrito al trabajador, el derecho que tienen para ser oído en descargos y señalará el lugar, día y hora para que se presente a la diligencia, asesorado por el Comité de Reclamos del Sindicato, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965; cumplida esta diligencia, o si el trabajador no se a presentare, la empresa dentro de los (3) tres días hábiles siguientes impondrá la sanción o notificará el despido si hubiere lugar a ello.

La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a sus afiliados sobre llamadas de atención, descargos, sanciones o despidos.

Será nula la sanción que se imponga a un trabajador sin antes haber llenado al a empresa los requisitos aquí tratados, y le reconocerán los salarios caídos que deje de devengar en cumplimiento de la misma hasta cuando sea solucionado el caso. Igualmente se le concederá viáticos siempre y cuando el trabajador no resultare culpable y el lugar de trabajo no sea la sede social de la Empresa.

ARTICULO 60. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Respecto al presupuesto de la INMEDIATEZ, el ordenamiento jurídico vigente establece que el empleador deberá enviar la comunicación en tiempo razonable so pena de que se considere que la falta ha sido condonada, perdonada o dispensada, como se desprende del artículo 10° de la Recomendación 166 de 1982 de la OIT, pues si deja pasar el tiempo aun teniendo conocimiento de la falta, renuncia al derecho de despedir, por grave que sea el hecho subsumible en la norma.

Con fundamento en ello, el requisito de inmediatez se convierte en un elemento determinante en la garantía del derecho al debido proceso que le

asiste al trabajador al que se le finaliza su relación laboral por haber incurrido en alguna de las causales subjetivas de despido, según lo explicó la CSJ en las sentencias SL3108/19 y SL2351/2020.

Sobre este aspecto, la CSJ Sala de Casación Laboral en sentencia de radicado SL068/2022 dijo:

Si bien el artículo 64 del CST no contempla un término específico a partir del cual se pueda despedir al trabajador que ha incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 62 ibidem, esta Sala tiene adoctrinado que el tiempo es un criterio para discernir si el comportamiento del empleador estuvo orientado a olvidar o perdonar la falta que se le enrostra al empleado. De este modo, entre más distante sea la fecha del despido en relación con la de los hechos que fundamentan la causal, mayor es la posibilidad de que se haya expiado tácitamente la falta por parte del empleador.

Sin embargo, la Corte ha mantenido pacíficamente la postura conforme a la cual, el plazo prudencial y razonable surge a partir del conocimiento de la falta generadora del despido por parte del empleador. En ese orden, se ha aceptado excepcionalmente la ausencia de inmediatez cuando se debe adelantar un procedimiento convencional o reglamentario previo al despido o bien si requiere de una investigación para establecer tanto la comisión de la falta como su autor. (Negrilla fuera de texto).

En sentencia SL 3239-2015 la misma Sala dijo:

No acierta el recurrente al tratar de demostrar la falta de inmediatez entre la decisión unilateral de terminar el contrato con justa causa tomada por la empresa y la fecha en que ocurrieron los hechos constitutivos de la causal, porque la sola contabilización del tiempo como él lo hace, al margen de los actos llevados a cabo por la empresa con el fin de investigar lo sucedido, una vez tuvo conocimiento de la operación fraudulenta respecto de una de sus cuentahabientes, es equivocado.

La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa.

Descendiendo al caso, se tiene que, en comunicación interna, la empresa demandada el 28 de diciembre de 2017 le informó al demandante, que el día 06 de febrero de 2018 debía presentarse para la diligencia de descargos en Comité Permanente de Coordinación y Reclamos, en las oficinas del Área Servicios Corporativos en virtud a la información recopilada donde se le inculcan: *“a) Diariamente y de manera frecuente se ausenta de su puesto de trabajo; b) Que utiliza dentro del horario laboral los equipos suministrados por la empresa como impresora y computador, para asunto que no están relacionados con las funciones propias de su cargo y, c) Adelanta gestiones para terceros ante CENS”*.

En los anexos aportados por la pasiva, está el correo enviado por el jefe del demandante el señor Juan Carlos Quintero Calderón,



De la investigación preliminar realizada por la empresa, se aportaron los siguientes documentos (ANEXO PDF01): (i) En comunicación interna el 16 de diciembre de 2017, solicitan al área de tecnología de la información, las llamadas registradas en los últimos 60 días en el teléfono empresarial asignado al trabajador, en igual forma, el 19 de diciembre de 2017, junto con la copia de seguridad de la información contenida en el equipo de cómputo y para tal efecto se realice la cadena de custodia de dicha información, (ii) mediante correo electrónico del 22 de diciembre de 2017 se aportó lo desarrollado en la diligencia de custodia del equipo de cómputo, en la cual se relató que el 21 de diciembre de 2017 se le informó al trabajador sobre el inicio del procedimiento contando con su presencia, (iii) el 20 de diciembre de 2017 la empresa a través de la señora Vilma Alejandra Hincapié Uribe en calidad de Profesional P1 asuntos legales amplia la declaración del jefe del actor Juan Carlos Quintero realizándole 4 preguntas respecto al informe presentado el 12 de diciembre, igualmente, se realizaron 2 preguntas a las señoras Lucelly Plata Quesada profesional P2 Educación al cliente y gestión social y María Esperanza Rojas Leal en calidad de Profesional 1 Mercadeo respecto a las funciones ejercidas por el actor y su comportamiento con los clientes y sus compañeros, (iv) se allegaron los informes del equipo de cómputo y la impresora a cargo del actor; (v) igualmente, se aportan el registro de entradas y salidas de la empresa durante los últimos 90 días de la señora Dayana Garavito; (vi) se encuentra el Informe técnico de eventos de seguridad de información del mes de enero de 2018 donde se encontraron en el equipo de cómputo entregado por la empresa a cargo del trabajador, cotizaciones hechas en papelería membretada a nombre del trabajador para realizar trabajos de diseño eléctrico, presupuestos, dirigidos a varias personas jurídicas, constructoras, personas naturales y cuentas de cobro.

De otro lado, en carta enviada al actor el 05 de febrero de 2018, la empresa le informó que se convocaba al Comité Permanente de Coordinación y

Reclamos para el 06 de febrero con el fin de escucharlo en diligencia de descargos.

Durante la diligencia de descargos iniciada el 06 de febrero de 2018, y asistido por los asesores de la Organización sindical SINTRAELECOL, se le presentaron las pruebas al trabajador, esto es, todos los documentos recolectados por la empresa mencionados en precedencia, y a solicitud del actor y sus asesores, solicitaron aplazamiento de la diligencia con el fin de valorar las pruebas entregadas y preparar sus descargos. Dicha acta fue suscrita por los miembros del Comité, 3 representantes de la empresa y 3 de la organización sindical y el trabajador.

Por segunda vez la organización sindical SINTRAELECOL solicitó aplazamiento de la diligencia programada para el 09 de febrero de 2018.

La diligencia se reprogramó para el 20 de abril de 2018, donde el demandante expuso las razones de su defensa, iniciando por la primer conducta que trata del ausentismo constante del puesto de trabajo, comenzó realizando la exposición de sus funciones, luego, respecto a la utilización de los equipos suministrados por la empresa, manifestó que eran usados para realizar sus labores encomendadas, en forma literal dijo: *“En este punto pienso que cualquier trabajador de CENS (Planta o Contratista) comete el error y la imprudencia de utilizar los equipos de la empresa para imprimir y scanear documentos personales.”*

Respecto a la gestión para terceros, manifestó que la empresa les estableció como directriz, que deben multiplicar la información a los clientes, asesorarlos, también hizo mención a las declaraciones rendidas por sus compañeros de trabajo y allegó pruebas para su defensa y absolvió las preguntas formuladas, la diligencia fue suspendida y el acta fue firmada por los miembros del comité y el trabajador.

La misma se reanudó el 23 de abril de 2018, en la que el Comité evaluó las pruebas aportadas y encontradas, junto con la declaración del trabajador, donde consideraron que la conducta se enmarcaba dentro de las faltas graves descritas en el RIT numerales 8, 13 y 17 art. 54 y numeral 6 del art. 62 del CST, numeral 8 art. 60 del CST, que conduce a la terminación del contrato con justa causa; los representante de la organización sindical manifestaron su desacuerdo y solicitaron suspender la diligencia programándola para el 2 de mayo de 2018, donde se presentó recurso contra la decisión, argumentando las inconformidades haciendo referencia a cada una de las faltas, y el 07 de mayo de 2018 el Gerente José Miguel González Campo analizó los argumentos expuestos por los representantes del Sindicato y decidió confirmar la decisión del Comité por parte de los miembros de la empresa, en dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Caso en concreto.

De lo expuesto, la Sala considera que no le asiste razón al recurrente, en primer lugar porque el conocimiento de las faltas cometidas por el trabajador

se dieron a partir de la queja formal presentada por el jefe inmediato del señor Acevedo Lombana, sólo desde el **12 de diciembre de 2017** al jefe de área, quien dentro de la estructura organizacional de la empresa representa una jerarquía superior, además, conforme se expuso en párrafos anteriores, cuando la investigación disciplinaria amerita el desarrollo de unas etapas previas previstas en la CCTV, RIT o contrato de trabajo, el principio de inmediatez es excepcional, y en este asunto, la empresa demostró haber realizado un estudio previo, al organizar, delimitar, acumular, poner en custodia el equipo de cómputo suministrado al actor, recolectar datos, declaraciones y pruebas que lograran fundamentar y consolidar la investigación, desarrollada durante el mes Diciembre de 2017, cumpliéndose de esta manera, el término previsto en la norma convencional para citar al trabajador a la diligencia de descargos, conforme a lo dispuesto en el artículo 59 convencional, pues como se demostró dentro del plenario mediante comunicación interna calendada el **día 28 de Diciembre de 2017** le informó al demandante, la fecha y hora para presentarse a rendir la diligencia de descargos en Comité Permanente de Coordinación y Reclamos.-

De otro lado, no es cierto, como lo asegura el apoderado judicial, que se vulneró el derecho a controvertir las pruebas, puesto que una de las diligencias fueron dos veces aplazadas para que el trabajador lograra fundamentar su defensa, cuando ya tenía en su poder, los documentos que la empresa le entregó como soporte de su investigación, igualmente, el actor en el interrogatorio de parte, manifestó que los representantes de la organización sindical lo ayudaron a edificar su defensa; ratificando en este punto, que la garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

De otro lado, tampoco es cierto que el informe presentado sea ambiguo o de naturaleza general, porque del mismo, se solicitó ampliar la declaración y fue presentado igualmente al trabajador, del cual, logró preparar sus alegatos y fundamentar paso a paso, su defensa, justamente, se observa que, al inicio de los descargos, le fueron resumidos al accionante los motivos por los que fue citado, además que el accionante venía participando en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa de despido cuando el grupo de investigación puso en custodia el equipo de cómputo, según se constata de la prueba documental y conforme fue declarado por el actor, cuando señaló que incautaron su equipo de trabajo, el computador para sacar unas pruebas.

Respecto a las declaraciones rendidas por sus compañeras y sobre la cual solo versan dos preguntas respecto a la labor desempeñada por el actor y la

comunicación con los clientes y sus compañeros de trabajo, esta Sala considera que no opera de modo alguno, lo previsto como “PRUEBA INEXISTENTE”, en primer lugar porque dentro de la CCTV no existe procedimiento que obligue y/o condicione la obtención de pruebas preliminares a la diligencia de descargos, teniendo en cuenta que las mismas estas siendo acumuladas por la empresa para presentarlas al trabajador, entonces no sería lógico, que durante el trámite previo, el Comité de Reclamos compuesto por los 3 miembros de la empresa y 3 del sindicato, participara de la recolección de las mismas, de la misma forma fue explicado por la líder de talento humano Vilma del Socorro Pela en el testimonio practicado en audiencia, quien manifestó que al interior de la empresa, no existe una metodología para que, en el recaudo de las pruebas se obligue a una autoridad o al Comité de Reclamos a participar de ellas, puesto que la mayoría de evidencias se recolectan en la dependencia y al momento de la citación y el llamamiento al Comité de Reclamos, se ponen de presente anexando todo el material probatorio; de igual forma, las preguntas sobre las cuales versa las declaraciones, fueron sostenidas como pruebas adjuntas que mediaban la actividad laboral del trabajador desde el punto de vista de compañero de trabajo, esto es, con el fin de valorar el ausentismo del cual fue endilgado y sobre el cual también presentó argumentos de defensa, además, las mismas no fueron valoradas por el Juez A quo como pruebas incorporadas al proceso judicial sino como pruebas adjuntadas a la investigación disciplinaria que junto con el cúmulo de documentos, fotografías y la declaración del mismo demandante en la diligencia de descargos, sirvieron de fundamento para que la empresa tomara la decisión de dar por terminado el contrato con justa causa.

Ahora, respecto a la ratificación de dichas declaraciones, el apoderado judicial tuvo la oportunidad de solicitar las pruebas testimoniales en la oportunidad legal, de las cuales, el Juez A quo decretó, pero ante la desidia de la parte, quien tenía la carga de allegar a los testigos, dejó pasar 4 meses de programación de la audiencia para solicitar al juez suspender la audiencia sólo para lograr la citación de los mismos, esto es, omitió el principio general previsto en el art. 167 del CGP, aforismo que consagra que quien alega un hecho deberá demostrarlo.

Por último, no es cierto como lo asegura el recurrente, que el Comité Reclamos hubiese tomado la decisión de terminar el contrato de trabajo del trabajador, pues dentro de las funciones de este comité están las de estudiar y resolver sobre las sanciones disciplinarias #3º art. 45 de la CCTV, en este asunto, se acreditó que del análisis de las pruebas, los representantes de la empresa consideraron que existían pruebas contundentes que lograron demostrar la responsabilidad del trabajador, razón por la que, manifestaron que había cometido la justa causa del despido, concepto que fue apelado por los representantes del sindicato y el estudio de dicha impugnación le correspondió al Gerente de la Empresa quien en decisión motivada y

argumentada tomó la decisión en su calidad de nominador, de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, operando en todo el trámite, la garantía del debido proceso, al cumplirse cabalmente con el procedimiento convencional para sancionar las faltas y/o dar por terminado el contrato de trabajo del actor.

En este orden de ideas, la Sala resuelve el problema jurídico en forma desfavorable al demandante, confirmándose en todas sus partes la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta del día 25 de junio de 2021 como se dirá en la parte resolutive de esta providencia.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandante y, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijarán como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a \$400.000 a cargo de JHONATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA y en favor de la demandada CENS S.A. conforme a lo dispuesto al inciso 1° del artículo 366 del C.G. del P.

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

I. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia apelada proferida por la Juez Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta el día 25 de febrero de 2021 por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante por no haberle prosperado el recurso de alzada, fijando como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a \$400.000, a cargo del demandante ACEVEDO LOMBANA a favor de la demandada CENS. S.A.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



DAVID A. J. CORREA STEER

MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES

MAGISTRADA

**(SALVA VOTO PARCIAL-
AUTO QUE RESUELVE LA QUEJA)**



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-002-2019-00212-00
RADICADO INTERNO:	19.394
DEMANDANTE:	JONATHAN MARCIANO ACEVEDO LOMBANA
DEMANDADO:	CENTRALES ELECTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER CENS S.A.S.

Con mi acostumbrado respeto para mis compañeros de Sala, les manifiesto que, salvo parcialmente mi voto respecto de la decisión mayoritaria, contenida en el auto que resuelve recurso de queja, emitido en audiencia del 8 de junio de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, al estimar que la decisión sí era susceptible de recurso de apelación y debió resolverse de fondo el asunto.

Para llegar a esta conclusión, la sala mayoritaria indicó, que, en el curso de la audiencia programada desde el 10 de febrero de 2021, el apoderado de la parte actora solicitó una nueva fecha para que comparecieran sus testigos y el juez no accedió a la misma, contra dicha decisión interpuso los recursos de reposición y apelación, siendo denegada la procedencia del segundo por no enlistarse en la norma procesal.

Decisión que fue avalada en esta instancia por mis compañeros de Sala, al considerar, que la solicitud inicial está dirigida al aplazamiento de la audiencia de practica de pruebas con el argumento de que no pudo presentar a los testigos pedidos y esta clase de peticiones no están enlistadas en el artículo 65 del C.P.T.Y.S.S. como susceptibles de apelación.

No obstante, esta magistrada no comparte la decisión adoptada por la sala mayoritaria en la medida, que la norma en cita consagra como apelable todo auto que “*niegue el decreto o la práctica de una prueba*” y ante ello, si bien los testimonios fueron decretados para ser recibidos en audiencia, cuando el actor informa de una situación que hace imposible su asistencia y solicita nueva fecha, la decisión del juez que niega la misma es en efecto un auto que niega la práctica de una prueba.

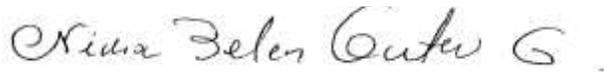
Considero, que esta providencia es susceptible de ser apelada; porque no se debió analizar desde la perspectiva meramente formal, de ser una solicitud de aplazamiento de una prueba denegada, sino, en la imposibilidad de practicar las pruebas testimoniales, que en ultimas, implica para la parte peticionaria, una negativa de practicar las pruebas testimoniales decretadas en su favor, con las que busca defender sus pretensiones. Por ende,

considero que debió declararse mal denegado el recurso de apelación y analizar de fondo la solicitud del actor.

No obstante lo anterior, mi inconformidad no implica una variación sustancial en los demás aspectos resueltos en la providencia, en la medida que el proyecto aprobado es enfático al indicar que en todo caso de no ser posible presentar o allegar algún testigo, debía manifestarlo con antelación a la aludida diligencia, pues el apoderado tuvo desde el mes febrero de 2021, cuando se admite la contestación de la demanda, hasta el mes de junio de 2021 para solicitar ante el despacho judicial cualquier petición para garantizar la presencia de sus testigos. Es decir, que de haber analizado de fondo el recurso de apelación, la decisión habría sido no revocar la decisión del juez *a quo* y negar la práctica de la prueba por acciones omisivas de la parte interesada.

Por esta razón, salvo parcialmente mi voto sobre la decisión adoptada por la Sala Mayoritaria al resolver el recurso de queja, manifestando mi conformidad con los demás asuntos resueltos.

Atentamente.



NIDIA BELEN QUINTERO GELVES
Magistrada