



JUZGADO CUARTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ

Ibagué, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

RADICADO N.º: 73001-33-33-004-2021-00166-00
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: RAFAEL PALMA MORENO
DEMANDADO: EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL ESP

SENTENCIA

Procede el Despacho a dictar sentencia, sin que se observe nulidad que invalide lo actuado dentro del medio de control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** promovido por el señor **RAFAEL PALMA MORENO** en contra de la **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL ESP**, radicado bajo el No. **73-001-33-33-004-2021-00166-00**.

1.- Pretensiones

Según se consignó en el auto a través del cual se fijó el litigio¹:

“Pretende la parte demandante que se declare la nulidad de los siguientes actos administrativos:

- Oficio No. 20212000000763 del 3 de marzo de 2021, suscrito por el director administrativo de la entidad accionada y por medio del cual se comunica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa suscrito el 4 de julio de 2018 a la parte demandante.

- Resolución No. 20211000000548 del 25 de marzo de 2021, proferida por la Gerente de la entidad demandada, y por medio del cual se resolvió un recurso de apelación interpuesto en contra del Oficio No. 20212000000763 de 2021, confirmándolo.

Como consecuencia de la declaratoria de nulidad anterior, peticona la parte demandante que se inicie el Proceso Disciplinario al tenor de la Ley 734 de 2002 y finalmente, que se condene a la parte demandada a reconocer a su favor, el pago de las indemnizaciones por los perjuicios ocasionados tanto de índole patrimonial como extrapatrimonial...”

2.- Hechos

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes supuestos fácticos tal y como se indicó en la audiencia inicial²:

¹ No. 029 del Cuad. Ppal.

² Ibidem

“1.- Que la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P es la encargada de administrar y prestar los servicios públicos básicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, con una cobertura en el área urbana del 98% de los tres servicios, y en la zona rural un 50%, vigilada por la Superintendencia de Servicios Públicos.

2.- Que el señor RAFAEL PALMA MORENO, ingresó a laborar para la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P., el 4 de julio de 2018, a través de contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses.

3.- Que el 29 de noviembre de 2019, se estableció entre la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P., y el señor RAFAEL PALMA MORENO, otro sí al contrato de trabajo mediante el cual se modificó el término del contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de diciembre de 2019.

4.- Que el cargo ejercido por el señor RAFAEL PALMA MORENO, es el de Coordinador de Apoyo a la Gestión Técnica y Operativa de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P.

5.- Que en la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P., se fundó el SINDICATO DE TRABAJADORES, el cual le fue comunicado a la empresa el 17 de febrero de 2020, al igual que la designación del señor RAFAEL PALMA MORENO, como secretario del Sindicato.

6.- Que La EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P – inició proceso sancionador, desconociendo el régimen disciplinario aplicable a los Servidores Públicos de la Empresa, contenido en el capítulo XIII – REGIMEN DISCIPLINARIO, artículos 72, 73, 74 y 75, del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

7.- Que el director administrativo de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Espinal E.S.P., en febrero de 2021, citó a descargos a los trabajadores RAFAEL PALMA MORENO, JULIAN RICARDO DAVILA MEJIA y NORMA ORTIZ MEDINA, sin la existencia de un Auto de Indagación Preliminar o de Investigación Disciplinaria, tal y como lo define la Ley 734 de 2002, en su parte procesal, obligándose al actor a presentar descargos el 22 de febrero de 2021, con lo cual se vulneró entre otros sus derechos a la presunción de Inocencia, a guardar silencio a la y a la no autoincriminación, en razón a que la empresa demandada no le hizo la advertencia de no auto incriminarse y muchos menos lo invitó para que este pudiera estar asistido por un profesional del derecho.

8.- Que con la supuesta confesión realizada por el actor, el Director Operativo, (funcionario sin competencia funcional) el 17 de febrero de 2021 se extralimitó en sus funciones al calificar la conducta en los numerales 33 y 34 del Manual de Actividades u Obligaciones para el cargo de Coordinador de Apoyo a las Gestión Técnico Operativa y de las faltas enunciadas en el Reglamento interno de Trabajo en el artículo 77, en especial numeral 1, artículo 80 en especial numeral 4° y artículo 82 en especial numerales 1,2,4 y 5.

9.- Que el disciplinado presentó descargos, advirtiendo que el procedimiento era ilegal, pues debía surtirse el trámite de Ley 734 de 2002, pero el funcionario competente, hizo caso omiso y continuó adelante con la actuación desplegada.

10.- Que el pasado 3 de marzo de 2021, el Director Administrativo, mediante OFICIO No 20212000000763, concluyó que todas las actuaciones realizadas por el trabajador y aquí demandante RAFAEL PALMA MORENO, constituyen faltas gravísimas consagradas en los

numerales 1,2,4 y 5 del artículo 82 del reglamento interno de trabajo, además numeral 5 del artículo 97 de citado reglamento, igualmente, los numerales 33 y 34 del Manual de Actividades u Obligaciones para el cargo Coordinador de Apoyo a la Gestión Técnica Operativa, estipuladas de igual forma en los numerales 33 y 34 de la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito el 4 de julio de 2018, acto que permite indicar que se desconoció claramente como presupuesto mínimo del debido proceso y derecho de defensa, el contenido del pliego de cargos.

11.- Que luego de que la parte demandante impetrara recurso de apelación en contra del acto en el que se le impusiera la sanción, a través de la resolución No. 20211000000548, se confirmó la decisión atacada.

12.- Que la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL ESPINAL E.S.P, utilizó erróneamente un oficio para proferir una sanción, el cual no guarda relación mínima con la estructura de un fallo.

3. Contestación de la demanda³

A través de apoderada, la parte demandada manifestó su oposición a las pretensiones de la demanda y respecto de los hechos, tuvo por ciertos los relacionados con la fecha y forma de vinculación laboral del actor, así como con los relacionados con el proferimiento de los actos demandados. Sin embargo, se opuso a que través de los mismos se hubieran transgredido el debido proceso, el derecho de defensa o la presunción de inocencia del señor RAFAEL PALMA MORENO.

Como excepciones formuló las que denominó: Falta de jurisdicción y competencia, caducidad, cosa juzgada, inexistencia de la nulidad de los actos administrativos solicitados y buena fe.

4.- Actuación Procesal

Presentado el proceso ante la Oficina Judicial, el día 30 de agosto de 2021, correspondió su reparto a este Juzgado, el cual, mediante auto de fecha 3 de noviembre del mismo año admitió la demanda y dispuso los traslados respectivos, habiendo dado contestación a la misma de forma oportuna el extremo demandado, formulando excepciones previas y mérito.

A través de auto del 23 de junio de 2022, este Juzgado denegó la excepción de falta de jurisdicción y competencia formulada por el extremo demandado.

Luego, mediante auto del 8 de agosto de 2022, se fijó el litigio y se incorporaron la pruebas a que había lugar, para finalmente, a través de auto del 23 agosto de 2022, disponer que se corría traslado a las partes para alegar de conclusión por escrito de conformidad con el artículo 182 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, habiendo hecho uso de este derecho tanto el extremo activo como el pasivo de la litis.

³ Ibidem

5. Alegatos de las Partes.

5.1. Parte demandante⁴

En su escrito, el apoderado judicial de la parte demandante se ratificó en los hechos y pretensiones, luego de lo cual indicó que, en este asunto, los actos administrativos de carácter disciplinario demandados, excluyeron el derecho de defensa y audiencia del mismo, desencadenando la violación a su derecho al debido proceso, en razón de que aquél no pudo ejercer su defensa material desde el principio de la actuación seguida en su contra, pues desde el inicio, se desconoció el procedimiento establecido en la Ley 734 de 2002, lo que a su juicio, sin dubitación alguna, determina la prosperidad de las pretensiones de la demanda.

5.2. Parte demandada⁵

El apoderado judicial de la entidad demandada en su escrito de alegatos manifestó que se deben desestimar las pretensiones de la demanda, argumentando que la empresa demandada profirió los actos administrativos acusados a través de este medio de control, con base en la normatividad establecida para un trabajador oficial, como era el caso del actor, y sin desconocer el derecho de defensa que le asistía dentro de cada una de las etapas del proceso administrativo disciplinario que se le adelantó.

CONSIDERACIONES

1.- COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer y fallar el presente medio de control por la naturaleza del medio de control, y por el órgano que profirió los actos administrativos que se demandan, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 104, 138, 155-2 y 156-3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

2.- PROBLEMA JURÍDICO

En armonía con la fijación del litigio realizada en diligencia de audiencia inicial, el Despacho debe establecer si *“los actos demandados adolecen de nulidad en cuanto se expidieron presuntamente con infracción a las normas en que deberían fundarse, especialmente por transgresión a los preceptos contenidos en la Ley 734 de 2002 y en consecuencia, si tiene derecho el demandante al pago de los perjuicios ocasionados con la desvinculación laboral de la que fue objeto en virtud de la expedición de los actos acusados o si por el contrario, la presunción de legalidad que cobija a los mismos se mantuvo incólume.”*

3.- ACTOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNADOS

⁴ No. 036 del Cuad. Ppal.

⁵ No. 038 del Exp. Digitalizado

- Oficio No. 20212000000763 del 3 de marzo de 2021, suscrito por el director administrativo de la entidad accionada y por medio del cual se comunica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa suscrito el 4 de julio de 2018 a la parte demandante.
- Resolución No. 20211000000548 del 25 de marzo de 2021, proferida por la Gerente de la entidad demandada, y por medio del cual se resolvió un recurso de apelación interpuesto en contra del Oficio No. 20212000000763 de 2021, confirmándolo.

4.- TESIS PLANTEADAS

4.1. Tesis de la Parte Demandante

A través de su apoderado, solicita un pronunciamiento favorable sobre los pedimentos invocados en el libelo genitor, argumentando que, acreditado se encuentra que el procedimiento disciplinario seguido en su contra y que culminó con los actos aquí acusados, transgredió principalmente sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa y a la presunción de inocencia, en tanto dicha actuación se surtió desconociendo el procedimiento establecido para tal efecto en la Ley 734 de 2002, y ratificado en los Artículo 72, 73, 74 y 75 del Reglamento Interno de Trabajo.

4.2. Tesis de la parte demandada

Peticiona que las pretensiones de la demanda sean denegadas, argumentando que, los actos acusados se profirieron teniendo en cuenta el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, que el demandante era un trabajador oficial y que en la empresa demandada, solo se emiten resoluciones por parte de la Gerencia, tal como se desató el recurso de apelación interpuesto, garantizándose siempre los derechos del trabajador accionante.

5. Tesis del Despacho

Para el Despacho, la decisión a emitir al interior de la presente actuación procesal debe ser desfavorable a los pedimentos invocados en la demanda, toda vez que contrario a lo afirmado en la misma, el actuar que se cuestiona de la Empresa demandada no obedece al adelantamiento de un proceso disciplinario en contra del señor RAFAEL PALMA MORENO sino al ejercicio de la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, lo cual, no sólo determina que cualquier análisis que se pudiera adelantar respecto de dicha situación, escapa de la órbita de conocimiento de este Despacho, de conformidad con lo previsto en el numeral 4º del artículo 105 del CPACA, sino también, el aceptar que esa decisión ya fue objeto de pronunciamiento por parte de la Jurisdicción Ordinaria en la especialidad laboral.

6. FUNDAMENTOS DE LA TESIS DEL DESPACHO

Pretende el extremo demandante la declaratoria de nulidad del Oficio No. 20212000000763 del 3 de marzo de 2021, suscrito por el Director Administrativo de la entidad accionada, por medio del cual se comunicó al actor, la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, así como también, de la resolución No. 20211000000548 del 25 de marzo de 2021, proferida por la Gerente de la entidad demandada, mediante la cual se resolvió el recurso de apelación interpuesto en contra del Oficio No. 20212000000763 de 2021, confirmándolo, con fundamento que ambos fueron expedidos presuntamente con infracción a las normas en que deberían fundarse, especialmente por transgresión a los preceptos contenidos en la Ley 734 de 2002.

Para tal efecto, al interior del expediente reposan los siguientes elementos probatorios relevantes para desatar la cuestión litigiosa sometida a discusión:

- Informe del 16 de febrero de 2021, suscrito por la gerente de la EAAA, con miras a que se dé inicio al proceso por presunta falta disciplinaria, dirigido al Director Administrativo de la misma, en la que indica⁶: *“Mediante el presente escrito me permito poner en su conocimiento el cometido de una posible falta disciplinaria, por el incumplimiento a las políticas para uso y restricciones para equipos de cómputo, teléfonos móviles, correo electrónico e internet, por el incumplimiento de las obligaciones contractuales y por el acceso indebido y manipulación del Sistema de Gestión Documental ORFEO.*

El pasado 10 de febrero de los corrientes, recibí correo electrónico del ingeniero YIMY ALEXANDER CORTES RAMIREZ, quien se desempeña como director operativo en la EAAA donde me informa: Para informarle la irregularidad que se presentó el día 8 de febrero del presente, reportada por mi asistente NORMA ORTIZ, en la utilización del equipo de cómputo a su cargo y de la manipulación de la información que procesa bajo mi dirección, como es el Sistema de Gestión Documental ORFEO y correo electrónico del área operativa.

Teniendo en cuenta esta situación, el 10 de febrero de 2021 solicito al ingeniero CRISTIAN RICAURTE quien se desempeña como coordinador de tecnologías de la información y comunicación, que realice una auditoría al equipo de la funcionaria NORMA ORTIZ quien se desempeña como asistente de apoyo a la gestión operativa para comprobar donde opera el usuario del Orfeo del director operativo y tratar de obtener más información...

...El 11 de febrero de 2021 recibo el informe del coordinador de tecnologías, donde confirma los hechos expuestos por la funcionaria NORMA ORTIZ y expone los riesgos que identifiqué en la auditoría realizada...

...Por lo anterior le solicito realizar la respectiva investigación con el fin de comprobar una presunta falla disciplinaria, por el incumplimiento a las políticas para uso y restricciones para equipos de cómputo, teléfonos móviles, correo electrónico e internet, por el incumplimiento de las obligaciones contractuales el

⁶ Fls. 1 y ss del No. 017 Anexos de la contestación de la demanda -Expediente digitalizado.

cual considero está incurso en las causales del artículo 77, numeral 2° del reglamento interno de trabajo y por el acceso indebido y manipulación del sistema de gestión documental ORFEO, el cual considero está incurso en las causales del artículo 80 en sus numerales 14 y 34 del reglamento de trabajo...”:

- Correo electrónico suscrito por la señora NORMA ORTIZ el 10 de febrero de 2021 y dirigido al Ingeniero YIMMY CORTES en el que se indica⁷: “...Con el fin de darle a conocer lo sucedido el día lunes 8 de febrero de 2021, día en el cual me encontraba ausente en mi puesto de trabajo, por encontrarme de permiso por cita con especialista en la ciudad de Girardot. El día martes 9 de febrero llegué a mi puesto de trabajo a las 6:50 a.m., encontrando mi equipo prendido; inmediatamente le pregunte al Ingeniero JOAQUIN HERNANDEZ que si sabía quién me había utilizado mi computador el día anterior, diciéndome que él había visto al ingeniero JULIAN DAVILA y al ingeniero RAFAEL PALMA sentados en el equipo, inmediatamente al llegar JULIAN le pregunté y él me dijo que lo había prendido ya que el ingeniero YIMI le había dado permiso de utilizarlo así mismo cuando llego RAFAEL le hice la misma pregunta a lo que respondió que él se había sentado a contestar el teléfono...”

Posteriormente a eso me dispuse a mirar el computador encontrando en el Orfeo de operativa el cual me manejo por direccionamiento del Ingeniero YIMI, irregularidades en cuanto a un oficio con radicado No. 202142000002192 del día 5 de febrero de 2021, este oficio fue asignado al Orfeo del área operativa y reasignado el día lunes 8 de febrero a las 11:51 am al Orfeo del Ing. Rafael, este fue recibido físicamente por el ing. RAFAEL PALMA...

...Teniendo en cuenta lo anterior dejo constancia y aviso que mi equipo fue utilizado sin mi autorización el día que me encontraba de permiso por cita médica.

- Informe de auditoría realizado al equipo a cargo de la funcionaria NORMA ORTIZ el 10 de febrero de 2021.⁸
- Oficio del 19 de febrero de 2021 dirigido al señor RAFAEL PALMA MORENO en su calidad de coordinador de apoyo a la Gestión Técnica y Operativa de la entidad demandada, con fecha de recibo de ese mismo día, en el que se cita al mismo para el día 22 de febrero de ese mismo año con el fin de que presente descargos y entregue y/o solicite las pruebas que sean necesarias, en relación con la posible falta disciplinaria en la que pudo incurrir, poniéndole en conocimiento el reporte emitido por la gerencia de la misma Empresa. ⁹ El mismo oficio fue enviado a los señores JULIAN RICARDO DAVILA MEJIA y NORMA ORTIZ MEDINA.
- Actas de los descargos rendidos por el señor RAFAEL PALMA MORENO durante los días 22 y 23 de febrero de 2021, respectivamente.¹⁰

⁷ Fl. 4 Ibidem

⁸ Fls. 5 y ss Ibidem.

⁹ Fl. 11 Ibidem.

¹⁰ Ibidem

- Oficio del 3 de marzo de 2021, mediante el cual, el Director Administrativo de la entidad demandada, le informa al aquí actor, la decisión de *dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa*, al amparo del artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo.¹¹
- Recurso de reposición y en subsidio de apelación incoado por el demandante a través de su apoderado, en contra del oficio del 3 de marzo de 2021 mediante el cual, se dio por terminado su contrato de trabajo¹².
- Decisión del 17 de marzo de 2021, confirmando el oficio recurrido, al desatar el recurso de reposición incoado.¹³
- Resolución No. 20211000000548 del 25 de marzo de 2021, mediante la cual, la gerencia de la entidad demandada, desata el recurso de apelación incoado frente al oficio calendado 3 del mismo mes y año, confirmando la decisión atacada y disponiendo la iniciación del proceso de fuero sindical ante el Juzgado Laboral, una vez se cuente con la firmeza de esta decisión.
- Resolución No. 20221000000118 del 14 de enero de 2022, mediante la cual, la Gerencia de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Espinal ESP da por terminado el contrato de trabajo del señor RAFAEL PALMA MORENO por justa causa.¹⁴

Ahora bien, revisado el caudal probatorio, lo primero que debe advertirse es que no obstante el extremo demandante cimentó sus pretensiones en el supuesto fáctico de que en su caso, se adelantó un procedimiento disciplinario transgrediendo la Ley 734 de 2002, y consecuentemente su derecho fundamental al debido proceso, en virtud de lo cual, este Despacho procedió a admitir y tramitar la demanda, bajo el entendido de que corresponde al juez administrativo, revisar la legalidad de los actos administrativos proferidos por la administración en el marco de los procesos disciplinarios, conforme a lo previsto en los artículos 104 y 152.23 del CPACA y la jurisprudencia unificada del Consejo de Estado, lo cierto es que lo que hoy se evidencia, es que los actos demandados no obedecieron al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del ente demandado, sino a la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador del señor PALMA MORENO, situación esta que de conformidad con el numeral 4º del artículo 105 del CPACA¹⁵, resulta estar exceptuada del conocimiento de esta Jurisdicción y además, ya fue objeto de pronunciamiento judicial por parte del juez competente.

Ciertamente, de las pruebas aquí obrantes se desprende que:

- El 16 de febrero de 2021, la gerente de la Empresa accionada puso en conocimiento del Director Administrativo de la misma, la ocurrencia de unos

¹¹ Ibidem

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ “Artículo 105 Excepciones. La Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no conocerá de los siguientes asuntos: ...No. 4. Los conflictos de carácter laboral surgidos entre las entidades públicas y sus trabajadores oficiales.”

hechos que presuntamente configuraban una falta disciplinaria, en virtud de lo cual, se adelantó de conformidad con el reglamento interno de trabajo de dicha entidad, un proceso administrativo sancionador el cual arrojó como resultado final, que el señor RAFAEL PALMA MORENO había incurrido en conductas que daban lugar a la terminación unilateral de su contrato de trabajo por justa causa.

- Que dentro de dicha actuación administrativa, el señor PALMA MORENO rindió descargos en dos ocasiones, siendo finalmente notificado el 3 de marzo de 2021, del oficio aquí demandado proferido en esa misma fecha, mediante el cual se le puso de presente la decisión adoptada por la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.
- Que en contra de dicha decisión, el aquí actor interpuso los recursos de reposición y apelación, los cuales fueron resueltos confirmando la decisión atacada.
- Que comoquiera que el actor gozaba de fuero sindical, la entidad acudió al procedimiento especial de fuero sindical, para que judicialmente se autorizara el levantamiento del mismo y consecuentemente la terminación de su contrato de trabajo por justa causa, lo cual fue avalado por el Juzgado Laboral del Circuito del Espinal y en segunda instancia, por el H. Tribunal Administrativo del Tolima-Sala Laboral, a través de sentencias del 9 y 16 de diciembre de 2021, respectivamente.
- Que dentro del análisis adelantado por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué se indicó entre otras que:

“...Conforme con lo que se acaba de reseñar, en la citación a descargos se le da a conocer al demandado los reportes emitidos en su contra, el acta de descargos, la decisión adoptada en primera oportunidad y las decisiones con las cuales se resolvieron los recursos de reposición y de apelación interpuestos contra la decisión que dispuso terminar el contrato de trabajo, se concluye que, contrario a lo aducido por la censura, la empleadora, no le vulneró el debido proceso en la investigación administrativa que adelantó y con base a la cual tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo, pues de una parte en atención a que en dicho procedimiento es el establecido en el reglamento para el efecto, se cumple lo señalado por la Corte Constitucional en las sentencias C-593 de 20146, T-293 de 20177, T-014 de 20188 y la Corte Suprema de Justicia SL 37886 del 22 de junio de 20109, según las cuales la garantía del debido proceso en materia disciplinaria comprende los siguientes elementos constitutivos a saber: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus”; pero en tratándose de casos en los cuales el empleador pretende terminar unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, lo que procede es la garantía del 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, sino la garantía del cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen; concretándose que en el caso de los trabajadores amparados por la garantía de fuero sindical, la forma de garantizar el debido proceso de los trabajadores aforados, en el marco de un despido con justa causa, es que el empleador acuda a la jurisdicción laboral para interponer una acción de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido; pues conforme se observa del caudal probatorio recaudado la aquí demandada dio cumplimiento al trámite establecido en el Capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo, pues se le dio a conocer al demandado los reportes emitidos en su contra, fue citado a descargos donde se le dio la oportunidad de brindar las explicaciones pertinentes y la decisión de terminación del contrato de trabajo fue adoptada en primera oportunidad por la dirección administrativa y en segunda oportunidad por la gerencia, y tuvo la oportunidad de ejercer los recursos de reposición y apelación... La justa causa aducida por el empleador como fundamento del permiso para despedir se encuentra demostrada...". (Negrillas del Despacho).

- Que una vez se surtió el precitado trámite judicial, la entidad demandada, mediante la resolución No. 20221000000118 del 14 de enero de 2022, terminó por justa causa, el contrato de trabajo del señor RAFAEL PALMA MORENO, a partir de esa misma fecha.

Siendo así las cosas, no cabe duda para este Despacho, luego de adelantar el análisis y valoración probatoria propio de este momento en que se va a dictar sentencia, que tal y como se anunciara párrafos atrás, en este asunto no se está efectuando por parte del extremo demandante, un cuestionamiento frente a la presunción de legalidad que cobijan unos *actos administrativos expedidos con ocasión de la potestad disciplinaria*, sino al procedimiento previo, que no ostenta la naturaleza de disciplinario, que en virtud del reglamento de trabajo, adelantó la Empresa demandada, para dar por terminado de forma unilateral y con justa causa, el contrato de trabajo del señor RAFAEL PALMA MORENO, quien por demás, gozaba de fuero sindical.

Frente a la naturaleza de ese procedimiento se ha señalado jurisprudencialmente por parte de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral que:

“El despido con justa causa no es una sanción disciplinaria y por consiguiente, para su interposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma...”

Pues bien, ni la norma, ni la jurisprudencia obligan al empleador que agote trámites para llevar a cabo un despido, y tampoco expresa situaciones en las que se deba de forma imperativa llevar hasta la terminación un trámite disciplinario por el hecho de haberse iniciado, suspendiendo la facultad de efectuar dicha terminación con justa causa.”¹⁶.

¹⁶ SL128-2022 M.P. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

En igual sentido, resulta pertinente señalar que, a través de la sentencia SU-449 de 2020, la H. Corte Constitucional, concluyó que, en tratándose de la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador, se debe cumplir con una serie de garantías con miras a garantizar la protección de sus derechos fundamentales, pero en ningún momento delimitó, un procedimiento de naturaleza disciplinaria que fuere imperioso adelantar por el empleador de manera previa a ejercer dicha potestad.

Así las cosas, no puede este Despacho efectuar estudio alguno frente a dicha situación; pues de un lado, no resulta ser esta la autoridad judicial competente para adelantar dicho análisis, y de otro lado, porque ya la Jurisdicción Ordinaria Laboral se pronunció al respecto en primera y segunda instancia, absolviendo incluso los planteamientos que en la demanda que dio origen a la tramitación de este proceso, se plantean respecto a la aplicación de la Ley 734 de 2022, debiéndose en consecuencia, emitir una decisión de carácter nugatorio de las pretensiones.

COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 188 del C.P.A.C.A., salvo en los procesos donde se ventile un interés público, la sentencia dispondrá sobre la condena en costas, cuya liquidación y ejecución se regirán por las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, hoy C.G.P.

A su turno, el artículo 365 del C.G.P., fija las reglas para la condena en costas, señalando en su núm. 1º que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso. Por su parte, el Acuerdo No. 1887 de 2003, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, señala los parámetros para su fijación.

Así las cosas, se condenará en costas de primera instancia a la PARTE DEMANDANTE siempre y cuando se hubieren causado y en la medida de su comprobación. Por Secretaría se tasarán incluyendo en la liquidación el equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por concepto de agencias en derecho de conformidad con el Acuerdo precitado y a favor de la Entidad accionada.

R E S U E L V E:

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de primera instancia a la PARTE DEMANDANTE, siempre y cuando se hubieren causado y en la medida de su comprobación. Por Secretaría líquidense incluyendo el equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por concepto de agencias en derecho.

TERCERO: Ejecutoriada ésta providencia, se ordena el archivo definitivo del expediente, previas constancias de rigor y anotaciones en la plataforma SAMAI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'SLC', is centered on a light gray rectangular background.

**SANDRA LILIANA SERENO CAICEDO
JUEZA**