

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050012019-00100-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	HECTOR JULIO PATIÑO FUQUEN
DEMANDADO:	COOP. DE AHOORO Y CRÉDITO EDUCADORES DE BOYACÁ
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA	Acta No.81
MAGISTRADO PONENTE:	DRA.GLORIA INES LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

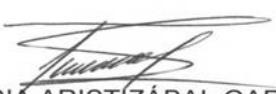
A los treinta (30) días del mes de abril de 2021, de forma virtual, conforme a las directrices impartidas por el Consejo Superior de la Judicatura atendiendo a la emergencia sanitaria decretada por causa del CoronavirusCovid-19 en el territorio nacional, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 1575931050012019-00100-01 adelantado por HECTOR JULIO PATIÑO.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

  
GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente

  
EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado

  
LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007**

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	1575931050012019-00100-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	HECTOR JULIO PATIÑO FUQUEN
DEMANDADO:	COOP. DE AHOORO Y CRÉDITO EDUCADORES DE BOYACÁ
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA	Acta No.81
MAGISTRADO PONENTE:	DRA.GLORIA INES LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, seis (06) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

**I.- ASUNTO A DECIDIR**

Procede la sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante, contra la sentencia del 02 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que declaró la existencia de la relación laboral, negó las restantes pretensiones de la demanda instaurada por HÉCTOR JULIO PATIÑO FUQUEN en contra de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE BOYACÁ y, condenó en costas del proceso a la parte demandante.

**II. SUPUESTOS FACTICOS**

En los hechos de la demanda se afirma que entre el demandante y la cooperativa demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia entre el 01 de marzo de 1993 y el 20 de abril de 2016 cuyo objeto consistía en la prestación por parte del trabajador de su labor como AUXILIAR DE AGENCIA, devengando para el momento de la terminación del contrato de trabajo la suma de \$1'810.490, señalándose frente a la terminación del vínculo laboral que la misma tuvo lugar con ocasión del proceso disciplinario seguido en contra del demandante al interior de la empresa derivado de la sustracción

por parte del mismo de la suma de \$3'000.000 tomados de la caja de la cooperativa, manejada por éste en razón de sus funciones, para su beneficio personal, suma que en todo caso refiere el actor haber reembolsado en la misma fecha en que fue descubierto el faltante por la comisión auditora encargada, es decir, el 11 de abril de 2016.

En lo referente al procedimiento que se adelantó para adoptar la decisión de despedirlo, indica: Que el día 12 de abril de 2016 fue citado a audiencia y que en la referida citación no le fue indicada la posibilidad según la cual podía comparecer a la diligencia disciplinaria en compañía de apoderado, circunstancia por la cual no actuó en tal forma y asistió solo a tal audiencia; señala igualmente que durante la práctica del procedimiento le fue indicado por parte de los integrantes de la comisión disciplinaria su derecho de asistir acompañado por un profesional de derecho, pero que no obstante no haber renunciado a tal facultad, la diligencia no se suspendió para que este pudiera contactar a su abogado de confianza, sino que por el contrario se desarrolló y en la misma se adoptó la recomendación relativa al despido del señor Patiño Fuquen dirigida a la instancia competente dentro del esquema disciplinario de la entidad, misma que finalmente el 20 de abril de 2016 resolvió terminar el contrato con justa causa.

Así las cosas considera la parte, y así lo hace saber en el escrito de demanda, que al actor se le vulneró el derecho de defensa al no poder ejercer el mismo en debida forma, pues al no haberse encontrado asistido por un profesional del derecho no pudo sustentar en forma técnica la salvaguarda de sus garantías laborales al interior del procedimiento disciplinario, lo cual derivó en su despido, mismo que contrario a lo resuelto al interior de la empresa, considera el demandante, obedeció a una causa injusta, indicando además que el 20 de febrero de 2018 presentó reclamación administrativa tendiente al reintegro al cargo que venía desempeñando, misma que en todo caso fue resuelta de manera desfavorable a sus intereses.

Con base en lo anterior pretende que, de manera principal, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 01 de marzo de 1993 hasta el 20 de abril de 2016, así como solicita que se proceda a la declaratoria de la nulidad por violación al debido proceso del procedimiento disciplinario

seguido por la demandada en contra del actor que determinó su despido, para que en consecuencia y previa declaratoria de la ineficacia de la terminación del contrato, se proceda a ordenar el reintegro a sus labores en favor del Señor Héctor Julio Patiño Fuquen, solicitando además se ordene a la entidad demandada para que cancele al trabajador el salario y demás acreencias laborales y prestacionales dejadas de percibir por este durante el periodo transcurrido entre el despido y la fecha en que sea reintegrado, igualmente pretende el reconocimiento en su favor de la sanción moratoria y, las costas del proceso. En forma subsidiaria solicita la cancelación en favor del demandante de la indemnización por despido sin justa causa contenida en el artículo 64 del C.S.T.

La demandada, a través de apoderado contestó la demanda, se pronunció sobre los hechos, se opuso a todas y cada una de las pretensiones y propuso como excepciones de mérito las de “ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, falta de jurisdicción o competencia, inexistencia del derecho, inexistencia de la obligación, prescripción, pago total de las acreencias laborales, cobro de lo no debido, buena fe, mala fe de la parte demandante, legalidad en la terminación del contrato de trabajo por justa causa, cumplimiento del debido proceso en el proceso disciplinario (sic), incompatibilidad de la pensión con el estatus de pensionado (sic) y la innominada”, frente a los hechos de la demanda manifestó que el actor dentro de la audiencia de descargos a la cual fue convocado, contrario a lo manifestado en la demanda, renunció expresamente a ser acompañado por un abogado, así como que la decisión de terminación del contrato adoptada por el comité disciplinario se encontró precedida durante todo el trámite por el respeto del debido proceso respecto del trabajador, a quien se le despidió luego de encontrarse probado el mal manejo y aprovechamiento indebido de los dineros puestos a su disposición por los asociados de la cooperativa en virtud de sus funciones.

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia del 02 de diciembre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo cuyos extremos temporales fueron el 01 de marzo de 1993 y el 20 de abril de 2016, absolvió a la demandada

Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Boyacá de las demás pretensiones de la demanda y, condenó en costas del proceso a la parte demandante.

#### **IV. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante interpuso recurso de apelación, sus argumentos:

Difiere de la decisión en cuanto se absolvió a la demandada de las pretensiones al considerar el A quo que esta no ha quebrantado en forma alguna el derecho fundamental de su prohijado al debido proceso, no obstante que según el argumento de la recurrente se demostró lo contrario al interior del trámite procesal.

Indica, que contrario a la concusión del fallador de primera instancia, el procedimiento disciplinario que precedió al despido de Patiño Fuquen se encontró plagado de una serie de inconsistencias incompatibles con la garantía al debido proceso que debió ser respetada en favor de su mandante, así las cosas advierte que se presentaron falencias más allá de la alegada en la demanda referida a la negación del derecho a verse favorecido por el acompañamiento de una defensa técnica, pues señala que además de ello la comisión obrero patronal ante la cual fueron rendidos los descargos correspondientes por el actor no era competente para tal fin, sino que de conformidad con el R.I.T. debió rendirse tal actuación ante la comisión de investigación que para el efecto fuera designada, arguye adicionalmente que pese a encontrarse estipulado dentro del referido Reglamento Interno de Trabajo que las decisiones adoptadas por la comisión disciplinaria son susceptibles de ser recurridas ante el Gerente General de la Cooperativa, tal circunstancia no le fue debidamente informada a su prohijado, quien ante su desconocimiento no agotó tal instancia del trámite disciplinario, constituyéndose tal situación en otra afrenta al debido proceso, razón por la cual sobran razones para que el A quo diera vía libre a la prosperidad de las pretensiones planteadas en la demanda.

Sostiene igualmente que a al demandante no le fueron puestas en su conocimiento las pruebas en su contra dentro del proceso disciplinario de tal

forma que pudieran ser controvertidas por este, así como no se le informó al respecto de la posibilidad de aportar las suyas al proceso, concluye señalando que la totalidad de circunstancias expuestas transgreden en forma flagrante los principios de legalidad, contradicción, doble instancia y presunción de inocencia, por lo que solicita en consecuencia sea revocada la decisión de instancia y se acceda a las pretensiones en la forma solicitada en la demanda.

## **V.- ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

### **5.1. Parte demandante**

Señala que según se logró probar en el proceso, el proceso disciplinario adelantado por la demandada se tramitó sin las garantías mínimas contempladas en el artículo 29 constitucional, violando ostensiblemente el derecho de defensa y debido proceso del demandante, sin ajustarse a los parámetros establecidos en el reglamento interno de trabajo.

Que si bien en el reglamento se contempla en su artículo 87 una doble instancia, dicha situación nunca se comunicó al demandante, vulnerándole la posibilidad de interponer los recursos de ley, afirmación que se probó en la audiencia de pruebas y juzgamiento llevada a cabo el 2 de diciembre de 2020, por medio de las pruebas testimoniales y los alegatos.

Señala que ésta Corporación puede aplicar las facultades extra petita, dado que los mencionados hechos fueron debatidos en el proceso, frente a que COEDUCADORES DE BOYACÁ no le concedió el término adecuado al demandante para que ejerciera su derecho de defensa.

Finalmente solicita se revoque el fallo de instancia y en su lugar, declarar la prosperidad de las pretensiones.

### **5.2. Parte demandada**

Dentro del término de traslado concedido, no emitió pronunciamiento alguno.

## VI.-CONSIDERACIONES

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

### 1.- Problema jurídico

Conforme a las manifestaciones esbozadas por la Juez de Conocimiento y el recurso de apelación propuesto por la parte activa, el problema jurídico a resolver en el *sub lite*, en estricta consonancia con las inconformidades planteadas<sup>1</sup>, es el determinar si dentro del procedimiento disciplinario que derivó en el despido del demandante se presentaron afectaciones al debido proceso que hayan de determinar la nulidad de lo actuado o, si por el contrario, acertó el *A quo* al desestimar las pretensiones de la demanda amparándose en la imposibilidad de analizar supuestos no planteados en la misma.

#### 1.1.- Del Principio de Congruencia Aplicado al Procedimiento Laboral.

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por la empresa demandada en la contestación del *introductorio* y corroborado del material probatorio obrante al plenario, de los cuales se advierte que el señor Héctor Julio Patiño Fuquen laboró al servicio de la demandada desde el 01 de marzo de 1993, hasta el 20 de abril de 2016 y que fue despedido con justa causa por incurrir en una falta grave, supuestos fácticos respecto de los cuales no existe controversia en esta segunda instancia.

La inconformidad elevada por la parte demandante se enmarca en la decisión del *A quo*, al absolver a la demandada de las demás pretensiones incoadas con la demanda, por no encontrar demostrada la ocurrencia de afectación alguna al debido proceso en detrimento de los derechos del disciplinado al interior del trámite que derivó en su despido, lo anterior al no compartir la tesis de la demanda según la cual la ausencia de defensa técnica impidió el ejercicio en debida forma de su derecho de contradicción; pues señala la apoderada que no se tuvo en cuenta por parte del fallador que además de la aparente

---

<sup>1</sup> Artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

nulidad del proceso disciplinario derivada de la imposibilidad en que se vio el demandante para acceder al mismo en compañía de apoderado, el trámite se vio adicionalmente viciado por haber incurrido la demandada en otras faltas al debido proceso disciplinario tales como la ausencia de contradicción respecto de las pruebas al no ser debidamente trasladadas; la imposibilidad, derivada de la desinformación al respecto, para acceder a la segunda instancia y; que a su mandante no se le permitió, pues no se le informó, sobre la posibilidad de aportar sus propias pruebas al plenario, además que no se le investigo por la comisión competente.

Ante esto, es menester tener en cuenta que dentro de su decisión, el Juez Primero Laboral del Circuito advirtió la imposibilidad de que su decisión versara o atendiera a los nuevos planteamientos introducidos mediante los alegatos de conclusión por la parte demandante según los cuales la afectación al debido proceso en contra de los derechos del señor Patiño Fuquen iba más allá de la sola falta de defensa técnica, esto atendiendo a que, a juicio del despacho de primera instancia; *“el debate probatorio se ciñe a los hechos de la demanda, y la contestación a los mismos, que son la base de las pretensiones y son los que se deben probar, por ello los hechos nuevos (...) referentes a otras presuntas inconsistencias en el proceso disciplinario no pueden ser tenidos en cuenta, por cuanto violan las garantías del debido proceso que revisten los procesos de orden judicial.”*<sup>2</sup>

Así las cosas, entrando a estudiar la materia del asunto sometido a análisis, se ha de señalar que ciertamente los procesos judiciales se encuentran gobernados por una serie de criterios fundantes básicos que se han conocido como principios, a partir de los cuales el juzgador enmarca el trámite judicial de tal forma que las garantías procesales de las partes no se avizoren vulneradas al desatender los mismos el juzgador, pues de ello depende la adecuada formación del convencimiento amparada en el respeto por las etapas procesales y las actuaciones que a cada una de las partes le asisten dentro de las mismas.

Dentro de tales principios se ha de tener presente el de **congruencia**, que además se encuentra estrechamente relacionado con los del debido proceso, la defensa y la contradicción, según este principio, que se encuentra desarrollado normativamente por el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable al

---

<sup>2</sup> Lectura de fallo. 04 de diciembre de 2020.

trámite laboral en razón de lo reglado al respecto en el artículo 145 del CPT y la SS, se tiene que; **“la sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda (...) No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta”**<sup>3</sup>, de tal forma que al fallador le esta proscrito amparar las pretensiones de la demanda fundamentándose en aspectos no planteados en libelo introductorio que da origen al proceso laboral, tal circunstancia en forma evidente implicaría una afectación a los derechos de la parte demandada al debido proceso, la contradicción y la defensa al no poderse pronunciar en la oportunidad debida respecto de las nuevas circunstancias planteadas por el libelista en forma extemporánea; sobre el particular ha tenido a bien pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia,<sup>4</sup> advirtiendo:

*“Recuérdese que la ley procesal del trabajo tiene previstas las oportunidades en las cuales las partes pueden introducir al proceso los fundamentos fácticos de sus pretensiones, de modo que permitir que por fuera de ellos se plantee otra causa petendi o, aceptar en el sub lite, como lo pretende el impugnante, que el Tribunal podía fallar con relación a una súplica jamás invocada en el libelo genitor, no debatida ni probada, equivale a quebrantar frontalmente los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la entidad llamada a juicio.*

*De acuerdo con el criterio jurídico arriba expresado, se concluye que no le asiste razón al recurrente en su argumentación, pues aunque en materia laboral la excepción al principio de congruencia es la posibilidad de pronunciamientos ultra y extra petita por la protección especial de orden legal y constitucional que tiene los asuntos abordados en esta jurisdicción, para poder hacer uso de dicha facultad deben tenerse en cuenta los hechos y las pretensiones expuestas por el actor, de suerte que no se afecte el derecho de defensa de la parte demandada” (Negrillas de la Sala)*

Así las cosas, la primera conclusión a la cual ha de arribar esta Sala con relación al fallo impugnado, es a afirmar que acertó el *A quo* dentro del fallo de primera instancia en cuanto a su argumentación relativa a la imposibilidad procesal de pronunciarse sobre aspectos que solo fueron puestos en conocimiento del despacho por la parte demandante dentro de la audiencia de instrucción y juzgamiento y no en la oportunidad debida, esto es, dentro de la demanda o sus posteriores reformas, circunstancia que de permitirse implicaría una flagrante violación a los derechos de la entidad demandada al debido proceso, la defensa y la contradicción.

<sup>3</sup> Ley 1564 de 2012. Artículo 281. Inc. 1 y 2

<sup>4</sup> Sentencia SL973-2018. Radicación No. 51114. M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Por las anteriores circunstancias en esta oportunidad solo habrá lugar a debatir si se presentó nulidad alguna dentro del proceso disciplinario relativa al hecho de no contar el demandante, en su calidad de disciplinado dentro del mismo, con la compañía, asesoría y defensa de sus intereses por parte de un profesional del derecho.

## **1.2.- El Carácter Facultativo de la Defensa Técnica en los Procesos Disciplinarios Laborales.**

Del análisis de la demanda, las pruebas aportadas al plenario por las partes y el debate surtido en primera instancia, se logra concluir que la intención del demandante recae sobre la declaratoria de la nulidad del procedimiento disciplinario que concluyó en su despido por parte de COEDUCADORES BOYACÁ, al considerar que no se encontró asistido dentro de tal trámite, pues se le coartó tal derecho, por un abogado que salvaguardara sus derechos dentro del mismo.

Revisado el expediente encuentra esta Sala que efectivamente el señor Patiño Fuquen fue citado el día 11 de abril de 2016 mediante comunicación escrita en la cual se le advertía por parte de su empleador que *“Dados los hallazgos encontrados en la agencia bajo su responsabilidad el pasado 7 de abril del año en curso (...) me permito citarlo a rendir descargos ante la comisión obrero patronal mañana martes 12 de abril a las 2:30 de la tarde”*<sup>5</sup>, en la que en principio no se observa información alguna brindada al disciplinado al respecto de la posibilidad de comparecer o no acompañado a la misma por un abogado; sin embargo, a su turno se da cuenta de la existencia del Acta No. 004<sup>6</sup>, llamada “descargos de funcionario Héctor Julio Patiño Fuquen”, en la cual dentro de uno de sus apartados da cuenta la Sala del hecho según el cual, una vez presente el ahora demandante dentro de la diligencia de descargos y previa explicación por parte del comité al respecto del procedimiento disciplinario al convocado, de conformidad con el RIT, este es informado por uno de los miembros del comité de la siguiente forma; *“se le pregunta si dentro de la citación a descargos se le dijo que podía venir acompañado de un abogado, a lo cual el funcionario responde que no, se le pregunta si quiere llamar a un abogado ya que esto es un derecho que está contenido en la Constitución Política y el*

---

<sup>5</sup> Folio 13. Carpeta No. 6. Cuaderno de Primera Instancia.

<sup>6</sup> Folios 14 – 19. Carpeta No. 6. Cuaderno de Primera Instancia.

**Reglamento Interno de Trabajo**” (negrillas de la sala); a renglón seguido y sin que se consigne en el acta respuesta a lo anterior por parte del disciplinado, da cuenta la Sala de que nuevamente se le advierte al demandante al respecto de este derecho, por lo que se podría intuir que su respuesta a tal advertencia había sido negativa, concretamente en la nueva advertencia se le señala por parte de uno de los miembros del comité lo siguiente; “*De acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo la falta cometida es grave, **la situación es que usted puede traer abogado si usted a bien tiene traerlo, esto se hace para respetarle el debido proceso y que de pronto usted después diga que se le violó el debido proceso (sic) ya que debía estar acompañado de mi abogado***” (negrillas de la sala), sin que nuevamente se consigne respuesta a tal recomendación, pero observándose la continuidad de la audiencia de descargos con normalidad, misma dentro de la cual se extrae de los descargos rendidos por el hoy demandante que este aceptó las denuncias en su contra, luego de lo cual se emitió la recomendación de despido al área competente y fue firmada el acta por la totalidad de comparecientes, entre ellos el propio Héctor Julio Patiño Fuquen, de lo cual se concluye que el mismo no mostró inconformismo alguno con el trámite, contrario a lo afirmado por este dentro de su testimonio, lo cual desestima la veracidad del mismo.

Si bien como se advirtiera tanto por el *A quo*, y ahora por la Sala, dentro del acta de descargos no se encuentran consignadas las respuestas del señor Patiño Fuquen a las recomendaciones de asistir en compañía de un profesional de derecho a efectos de respetar en mejor forma sus garantías, especialmente lo relativo al debido proceso, como se advirtiera ya, se da la presencia de un indicio al respecto de que su respuesta a tales recomendaciones fue aparentemente negativa, dicho indicio se confirma y estructura por ende en una verdad material a partir de las declaraciones proferidas por los testigos de descargos dentro del procedimiento laboral, a saber; los señores William Guillermo Quintero Pulido y Jaime Hernando Camacho Cárdenas, ambos integrantes de la comisión obrero patronal encargada de escuchar los descargos del trabajador dentro del proceso disciplinario, quienes armónicamente declararon que al demandante se le informó sobre la posibilidad de suspender las diligencias disciplinarias con el objeto de que contactara a su abogado y compareciera a las mismas en compañía de éste a efectos de garantizar su derecho de defensa y contradicción, a lo cual el Señor Patiño Fuquen, según el dicho de estos, respondió que **no requería de abogado, pues había comparecido al proceso consiente de sus**

**implicaciones y que iba a declarar la verdad de su falta, misma que no volvería a cometer.**

De lo anterior se concluye que, en efecto, y contrario a lo establecido en la demanda y declarado por el actor dentro de la audiencia correspondiente, a este si se le informo al respecto del contenido del artículo 90 del Reglamento Interno de Trabajo de COEDUCADORES BOYACÁ, mismo que a la letra señala:

***“Artículo 90. El procedimiento a seguir en caso de faltas graves de los trabajadores, se regirá de conformidad con el debido proceso, la constitución política, las leyes y los procedimientos vigentes para estos casos. El inculpado tendrá derecho a conocer de la investigación y las pruebas que se alleguen a ésta, pudiendo ser asistido por un abogado como su apoderado.” (negrillas de la sala)***

De esta manera puede concluir la sala que no es cierto que al demandante se le haya coartado su derecho de contradicción y por tanto el debido proceso disciplinario en razón de la ausencia dentro de tal trámite de una defensa técnica en favor de sus intereses, pues resalta evidente para la Sala que fue el propio Patiño Fuquen quien de manera voluntaria, consiente y debidamente informada, resolvió renunciar a la facultad potestativa de ser asistido por un profesional del derecho, no pudiendo ahora servirse de tal circunstancia para alegar la nulidad del procedimiento disciplinario seguido en su contra, mismo que del análisis probatorio efectuado respecto del mismo se resaltado ajustado a la ley y al reglamento interno, por lo que tal y como resolvió en primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, ninguna declaratoria de nulidad o invalidez puede recaer respecto del mismo en razón a los argumentos expuestos en precedencia.

Ha de recordársele por tanto al demandante y, especialmente a su apoderada, que el ejercicio de la defensa técnica dentro de los procedimientos disciplinarios es una prerrogativa de carácter facultativo que no implica por su no ejercicio una violación al debido proceso, sino que se deja al arbitrio del sujeto disciplinado la necesidad de su práctica por intermedio de un profesional del derecho, de tal forma que su no utilización en forma alguna implica afectación al derecho de defensa, contrario a lo aludido dentro de la demanda y la impugnación que en esta oportunidad es estudiada por la Sala.

Por las anteriores consideraciones, la sentencia apelada será confirmada.

## DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 02 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas en ésta instancia por no aparecer causadas.

**TERCERO:** En la oportunidad pertinente, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada