

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-001-**2019-00037-01**
 DEMANDANTE: RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
 DEMANDADO: TCC SAS



Rama Judicial
 Consejo Superior de la Judicatura
 República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER
 Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
 correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bucaramanga, veintiocho (28) junio de dos mil veintiuno (2021)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTES:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN ALDIVEY CASTRO ASCANIO HÉCTOR AUGUSTO DUEÑAS NIÑO JOHON FREDY CEDIEL BUENO NELSON ENRIQUE PICO ABAUNZA
DEMANDADO:	TCC SAS
RAD. No.:	680014-105-001- 2019-00037-01
TEMA:	CONTRATO DE TRABAJO

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 24 de septiembre de 2020, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se profiriere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. LA DEMANDA¹:

¹ Como ANTECEDENTES FACTICOS RELEVANTES y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 1 al 146, archivo 01 expediente electrónico.

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-001-2019-00037-01
RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
TCC SAS

PRETENDE la parte actora que se declare que las sanciones disciplinarias aplicadas por la empresa TCC S.A.S., el 18 de octubre de 2018 y ratificadas el 30 de octubre de 2018 fueron impuestas desconociendo el debido proceso y que por efecto de la nulidad o ineficacia no se ha causado solución de continuidad ni suspensión contractual entre las partes, por tanto, reclaman el pago de los 4 días de salario, y como consecuencia de ello, la reliquidación de las siguientes prestaciones: prima de servicios, prima extralegal de navidad, auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, auxilio de transporte, auxilio de alimentación y vacaciones, acreencias laborales causadas del 22 al 25 de octubre de 2018.

En soporte de las pretensiones señalan que suscribieron contrato de trabajo con la demandada, vínculo que actualmente se encuentra vigente, que prestan el servicio en la ciudad de Bucaramanga, devengando salario, prestaciones sociales y una prima de navidad adicional en el mes de diciembre y en el caso del señor JOHON FREDY CEDIEL BUENO le es reconocido mensualmente un bono de responsabilidad. Aseguran que el 11 de octubre de 2018 la demandada, mediante comunicación denominada “citación reunión ampliación de hechos” los citó a la oficina de gestión humana el 16 de octubre de 2018, comunicación que no cumple los criterios descritos en la sentencia C-593 de 2014 pues omitió precisar, i).- la falta, transgresión u omisión de los deberes contractuales, legales o reglamentarios que se les sindicó, ii).- el estatuto y disposición legal o reglamentaria en la que está tipificada, iii).- las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, iv).- cuáles son las consecuencias, efectos o implicaciones contractuales sancionatorias de una eventual conducta disciplinable, v).- las pruebas o el informe o fuente de las imputaciones.

Aducen que, la empresa imposibilitó el ejercicio de la defensa del trabajador por parte de miembros del sindicato, pues la citación señala *“es posible que asista a la diligencia de ampliación de hechos en compañía de hasta 2 compañeros del sindicato en calidad de testigos de oídas”* y no para ser oídos con el trabajador, contrario a lo dispuesto en el artículo 115 CST.

Señalan que, el día y hora previstos para la diligencia de ampliación de hechos, los trabajadores optaron por ejercer su defensa presentando los

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

descargos por escrito, sin embargo, la empresa se negó a dar trámite a sus explicaciones, forzando a los trabajadores a realizar la diligencia, interrogando sobre nuevas y diferentes imputaciones no contenidas en la citación. Advirtieron que el fin notorio del interrogatorio era el de obligar a los trabajadores a declarar contra sí mismos para hacer más gravosa su situación disciplinaria, por lo que se abstuvieron de responder el cuestionario.

Manifestaron que, mediante comunicación individual el 18 de octubre de 2018 la demandada impuso a cada trabajador una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo por el término de 4 días, decisión que fue impugnada, recurso que la demandada resolvió desfavorablemente el 30 de octubre de 2018.

2.- CONTESTACION:

La sociedad demandada **TCC S.A.S.**, se pronunció aceptando la existencia de los contratos de trabajo, los extremos temporales iniciales, el lugar de prestación del servicio, el cargo desempeñado por cada demandante, el monto del salario, el reconocimiento de una prima extralegal de navidad en el mes de diciembre y el bono de responsabilidad que paga al demandante JOHON FREDY CEDIEL BUENO,

Admitió que, el 11 de octubre de 2018 citó a los demandantes a diligencia de ampliación de hechos prevista para el día 16 del mismo mes y año, resaltando que la comunicación identificaba las razones por las cuales eran citados, sus derechos, la posibilidad de presentar pruebas y que los hechos podían ser constitutivos de posibles violaciones al reglamento interno de trabajo, por tanto, la citación cumplía los parámetros descritos en la sentencia C-593 de 2014.

Negó que, la compañía se hubiere valido de pruebas ocultas para motivar la sanción disciplinaria, resaltando que los demandantes se negaron a recibir la citación y a contestar la totalidad de las preguntas efectuadas en la diligencia de ampliación de los hechos, optando voluntariamente por retirarse y alegando que presentarían sus explicaciones por escrito. Refirió que en la comunicación en la que se notifica la suspensión se hicieron precisiones frente a los escritos presentados por ellos, advirtiendo que la

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

sanción fue impuesta por la falta cometida contra el sistema de seguridad y salud en el trabajo, y por la renuencia a acatar el proceso disciplinario, dado que se negaron a atender las respectivas diligencias. Por último, expuso que el 18 de octubre de 2018 se comunicó a cada trabajador la sanción disciplinaria de suspensión del contrato, recibiendo por respuesta solicitudes de revisión que fueron contestadas el día 30 del mismo mes y año. Con fundamento en lo expuesto, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, invocando como excepciones las de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, LEGITIMADA DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, BUENA FE, COMPENSACIÓN Y GENÉRICA.

Aseguró que, en el mes de octubre de 2018 se citó a todos los colaboradores, incluyendo los demandantes a participar en la reinducción anual de seguridad y salud en el trabajo, que tuvo lugar en las instalaciones de la empresa, en ella, los demandantes se negaron a firmar la asistencia a la capacitación y la evaluación de conocimiento, por lo que, en aras de garantizar el debido proceso y derecho de defensa, el 11 de octubre de 2018 convocó a los demandantes a diligencia de ampliación de hechos para el día 16 del mismo mes y año. Llegado el día los demandantes se negaron a atender la diligencia, manifestando que presentarían por escrito su ampliación de hechos, actuación que culminó con la suspensión cuestionada.

3.- SENTENCIA CONSULTADA

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 24 de febrero de 2021, en la que el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, absolvió a la demandada **TCC SAS** de todas las pretensiones de los demandantes **RICARDO ANDRÉS URIBE RINCON, ALDIVEY CASTRO ASCANIO, HÉCTOR AUGUSTO DUEÑAS NIÑO, NELSON ENRIQUE PICO ABAUNZA y JOHON FREDY CEDIEL BUENO, tendientes a obtener la nulidad o ineficacia de la sanciones impuestas el 18 de octubre de 2018 y confirmadas el 30 de octubre de 2018.**

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

Para proceder así, el *a quo* coligió que la sanción impuesta por la demandada TCC S.A.S., estuvo precedida del cumplimiento de cada una de las etapas del procedimiento disciplinario previsto en el reglamento interno de trabajo, juicio que cumple los elementos mínimos descritos en la sentencia C-593 de 2014, y en el que se garantizó a los demandantes la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, asistiendo a la diligencia de ampliación de hechos convocada para el 16 de octubre de 2018, trámite del cual decidieron prescindir de manera previa y voluntaria, presentando sus explicaciones por escrito, sin aportar o solicitar pruebas y ejerciendo contradicción frente a la sanción con las solicitudes de revisión del procedimiento disciplinario.

Por tanto advirtió que , la actuación disciplinaria adelantada por la sociedad TCC S.A.S., frente a cada uno de los demandantes es válida y surte plenos efectos, máxime si la conductas objeto de reproche, en las que incurrieron los demandantes están implícitamente tipificadas en los reglamentos trazados por el empleador, cumpliéndose así el principio de legalidad, pues los demandantes tienen pleno conocimiento de sus deberes, y la faltas en las que pueden incurrir por el incumplimiento de los mismos, dado que el RIT forma parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, de conformidad con el artículo 107 CST, de manera que la supuesta falta de conocimiento del mismo está desvirtuada.

Conforme lo anterior, consideró que la sanción impuesta se encontró dentro de los límites previstos en el artículo 54 del RIT y 112 del CST, por lo que declaró probada la excepción de LEGITIMIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

1. La parte demandante se abstuvo de presentar alegatos de conclusión dentro del término de traslado.

2. La parte demandada manifestó que salvaguardó en debida forma el derecho y principio fundamental del debido proceso, que cumplió íntegramente de manera previa a la imposición de las sanciones enunciadas en la demanda y contestación de la misma, con cada una de las etapas definidas en la jurisprudencia, que los demandantes hicieron uso de tal

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

facultad, presentado ante TCC S.A.S el 20 de octubre de 2018, solicitud de revisión de la medida disciplinaria, a lo cual dio el trámite oportuno y en consecuencia profirió decisión que confirmó la sanción inicialmente aplicada. Por lo que solicita se confirme la decisión proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

III. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 24 de febrero de 2021 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por el demandante, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1.- PROBLEMA JURÍDICO:

Se encarga el Despacho de establecer si acertó la Jueza Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, al considerar que **la sanción impuesta el 18 de octubre de 2018, confirmada el 30 de octubre de la misma anualidad, se encuentra dentro de los límites previstos en el artículo 54 del RIT y 112 del CST**, o si contrario sensu, atañe declarar **la nulidad o ineficacia de las mismas**.

2.- TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, teniendo en cuenta que la misma se ajusta a los criterios jurisprudenciales, normativos que reglan la materia y además porque no hubo error en la valoración probatoria del caso.

3.- DESARROLLO DE LA LITIS:

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) potestad disciplinaria del empleador, (ii) lineamiento jurisprudencial establecido en la Sentencia C-593 de 2014 y (iii) el análisis del caso en concreto.

(i) Potestad disciplinaria del empleador.

El mecanismo disciplinario que la ley otorga al empleador está en insuperable consonancia con el numeral 1o. literal b) del artículo 1o. de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 23 del C.S.T., en lo que hace al segundo de los elementos esenciales del contrato laboral, cual es la continuada subordinación y dependencia que debe el trabajador al empleador, la que le da el poder de imponerle sanciones cuando en ejecución del contrato de trabajo el asalariado infrinja normas legales, convencionales, reglamentarias y las del propio nexo contractual.

De suerte que en tal ejercicio se destaca, no sólo el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de su organización.

En esa dirección lo ha dicho la CSJ, cuando al referirse al elemento de la subordinación jurídica la ha entendido como la *«aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»* Y además que ese *“poder subordinante propio de un empleador, guarda relación igualmente, con la facultad de sancionar o imponer disciplina a quienes prestan un servicio.”*²

Sin embargo, el ejercicio de la potestad disciplinaria cuyo ejercicio deriva de la subordinación no puede afectar la dignidad humana del trabajador, por cuanto esta facultad no autoriza al empleador para desconocer la condición que como persona tiene derecho el trabajador.

² CSJ, SL, 1º jul. 1994, rad. 6258, reiterada en el SL, 2 ag. 2004 rad. 22259.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

A propósito, puede leerse la sentencia C-386 de 2000, en donde la Corte Constitucional dijo:

“... la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “...no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...” - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Ahora bien, ha dicho y reiterado la jurisprudencia en numerosas ocasiones que la imposición de sanciones disciplinarias exige el agotamiento de un procedimiento previo, que se encuentra regulado en el código sustantivo del trabajo y el reglamento interno de trabajo de cada empresa, o en la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral.

En sentencia T-433 de 1998, la Corte advirtió que los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, eran (i) *la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;* (ii) *la formulación de los*

cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.”

En esa dirección fue que, la Corte Constitucional en sentencia C-593-2014³ consideró que era necesario que los entes privados fijaran ciertas normas o parámetros mínimos para ejercer su potestad sancionadora los cuales se consignan en “*reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen en parte del ente correspondiente.*”

De lo expuesto se colige que en el ejercicio de esa facultad se encuentra inmersa la posibilidad de determinar las reglas que van a regir el comportamiento de los trabajadores, a través de las cláusulas contenidas en los contratos laborales y en reglamento de trabajo el cual es obligatorio en los casos establecidos en el artículo 105 del CST, siendo este último, a voces del artículo 104 *ibídem* el conjunto de normas que determina las condiciones a que debe sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio y que hace parte del contrato individual de trabajo, como lo establece el artículo 107 *ejusdem*.

(ii) Lineamiento jurisprudencial establecido en la Sentencia C- 593 de 2014.

La Corte Constitucional en la sentencia C- 593 de 2014 declaró exequible el artículo 115 del CST, empero en su *ratio decidendi* apuntaló las siguientes consideraciones:

³ Sobre esta sentencia se hará referencia a ella con profundidad en el siguiente aparte.

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-001-2019-00037-01
RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
TCC SAS

“En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(v)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vi)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(vii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.*

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-001-2019-00037-01
RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
TCC SAS

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.”

Del referido pronunciamiento se extrae que la Corte fijó un conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo al regular el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias que en el se establezcan.

Así, de acuerdo con el referido criterio jurisprudencial las condiciones mínimas del procedimiento disciplinario son:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,

(ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, en la que conste de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

(iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,

(iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,

(v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,

(vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;

(vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

(iii) El análisis del caso en concreto.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001- 2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

Corresponde entonces ahora al juzgado, establecer los motivos por los cuales las sanciones disciplinarias impuestas a los actores, cuya existencia se discute, se ajustaron a nuestro ordenamiento jurídico y a los términos previstos en las normas que legal y reglamentariamente disponen qué procedimiento debe evacuarse para adelantar sanciones disciplinarias a los trabajadores de TCC SAS.

Para tal efecto es necesario aclarar que la parte actora alegó que en la citación a la reunión ampliación de hechos se omitió precisar por el demandado la falta, citar el estatuto y disposición legal o reglamentaria en la que está tipificada la misma, igualmente señaló, que no expresó las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, tampoco indicó cuáles son las consecuencias, efectos o implicaciones contractuales sancionatorias de una eventual conducta disciplinable, que no hacía alusión a las pruebas o el informe o fuente de las imputaciones, así mismo, afirmó que la empresa imposibilitó el ejercicio de la defensa del trabajador por parte de los miembros del sindicato, al adujo que la empresa se negó a dar trámite a las explicaciones presentadas por escrito, forzándolos a realizar la diligencia, interrogando sobre nuevas y diferentes imputaciones no contenidas en la citación.

Al respecto, es de tener en cuenta que la citación expresaba lo siguiente,

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

Respetado Señor:

En aras de garantizar el cumplimiento del debido proceso y la posibilidad de ejercer el derecho a la defensa, nos permitimos citarlo a efectos de llevar a cabo diligencia de ampliación de hechos dado que la empresa ha tenido conocimiento de su posible negativa a firmar la lista de asistencia a la reinducción de seguridad y salud en el trabajo, así como la posible negación a participar activamente de los espacios de formación de la empresa, realizando la evaluación de conocimientos de esta acción educativa sin justificación alguna, razón por la cual, se procede a citar a ampliación de hechos con el fin de efectuar el debido proceso al colaborador.

Los anteriores hechos pueden ser constitutivos de posibles violaciones al Reglamento Interno de Trabajo, a su contrato individual de trabajo o a manuales, instructivos y procedimientos establecidos en la empresa.

Se le recuerda que, dentro del ejercicio del derecho a la defensa, es posible que asista a la diligencia de ampliación de hechos en compañía hasta de dos compañeros de labores del sindicato en calidad de testigos de oídas.

Le informamos que puede adjuntar a la presente diligencia las pruebas que considere pertinentes en aras del esclarecimiento de los hechos.

Fecha citación: Martes 16 de octubre
Lugar: Oficina de Gestión Humana
Hora: 8:00 am

Lo expuesto permite establecer que la comunicación por medio de la cual se convocó a cada demandante indica la presunta falta en la que incurrieron y por la cual estaban siendo citados. En el párrafo segundo expresa cuáles disposiciones legales y reglamentarias presuntamente fueron violadas, advierte que los hechos se contraen a la situación presentada en la reinducción de seguridad y salud en el trabajo, concretamente en relación con la presunta negativa a firmar la lista de asistencia y a realizar la evaluación de conocimientos.

Si bien, no indica la fecha en que tuvo lugar esta capacitación, los demandantes en sus interrogatorios dejaron entrever que tenían conocimiento que fue por la reinducción impartida en el año 2018 por la señora ANDREA DÍAZ.

Es de tener en cuenta que la citación efectivamente no señaló de manera explícita cuáles eran las consecuencias, efectos o implicaciones contractuales sancionatorias de una eventual conducta disciplinable, no obstante, indicó que los hechos podían ser constitutivos de posibles violaciones al reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo, por tanto, siendo estos documentos plenamente conocidos por los demandantes, (de conformidad con la prueba testimonial) es claro que ellos

tenían pleno conocimiento de las posibles sanciones en el caso de una actuación disciplinaria.

Ahora, el reglamento interno de trabajo de la demandada TCC SAS, consagra en el CAPITULO XV como procedimiento disciplinario para comprobación de faltas, lo siguiente:

CAPITULO XV: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS

ARTICULO 55. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o de darse por terminado un contrato de trabajo con justa causa, el Empleador dará aplicación al procedimiento disciplinario que a continuación se especifica; con el cual se garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores de la Compañía.

ARTICULO 56. El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia de la Corte constitucional C - 593 de 2014:

1. Enterada la Compañía de una presunta falta disciplinaria cometida por uno de sus colaboradores, que conforme su gravedad amerite la apertura de un proceso disciplinario, se realizará en forma escrita, una comunicación formal de apertura del proceso dirigida al trabajador, con citación a reunión de ampliación de hechos. En dicha citación, se indicará lo siguiente:

- a) Fecha, hora y lugar donde se habrá de realizar la reunión de ampliación de hechos.
- b) Situación por la cual se le llama a reunión de ampliación de hechos, con relación de las conductas y presuntas faltas disciplinarias.
- c) Posibilidad que le asiste de solicitar las pruebas que estime convenientes o aportarlas el día de la reunión de aclaración de hechos.
- d) Posibilidad de ser asistido hasta por dos (2) compañeros de trabajo o dos (2) representantes de la organización sindical a la cual pertenezca, si el trabajador es sindicalizado; quienes actuarán en calidad de testigos de oídas.

Así, verificando la citación a ampliación de hechos recibida por cada uno de los demandantes en conjunto con las normas que regulan el procedimiento disciplinario al interior de la empresa demandada, se evidencia que aquella contiene:

1. Fecha, hora, y lugar donde se realizaría la reunión de ampliación de hechos;

La cual se encuentra en la parte inferior de la citación:

- El señor ALDIVEY CASTRO- Fecha de citación: Martes 16 de octubre, Lugar: Oficina de Gestión Humana, Hora: 3:00 p.m (fl.49 y 209)
- El señor HECTOR DUEÑAS- Fecha de citación: Martes 16 de octubre, Lugar: Oficina de Gestión Humana, Hora: 2:00 p.m (fls.68 y 206)
- El señor NELSON PICO- Fecha de citación: Martes 16 de octubre, Lugar: Oficina de Gestión Humana, Hora: 2:30 p.m (fls.87 y 207)
- El señor RICARDO URIBE- Fecha de citación: Martes 16 de octubre, Lugar: Oficina de Gestión Humana, Hora: 8:00 a.m (fls 29 y 205)
- El señor JOHON CEDIEL- Fecha de citación: Martes 16 de octubre, Lugar: Oficina de Gestión Humana, Hora: 1:30 p.m (fls.105 y208)

2. Situación por la cual se llama a reunión de ampliación de hechos, con relación de las conductas y presuntas faltas disciplinarias.

La situación se encuentra esbozada en la parte inicial del escrito de “citación reunión ampliación de hechos”, que es similar en cada una de las remitidas y señala textualmente:

“(…) la empresa ha tenido conocimiento de su posible negativa a firmar la lista de asistencia a la re inducción de seguridad y salud en el trabajo, así como la posible negación a participar activamente de los espacios de formación de la empresa, realizando la evaluación de conocimientos de esta acción educativa, sin justificación alguna; razón por la cual, se procede a citar ampliación de hechos con el fin de efectuar el debido proceso al colaborador, previa citación al mismo”

Y establece en el siguiente párrafo: *“Los anteriores hechos puede ser constitutivos de posibles violaciones al Reglamento Interno de Trabajo, a su contrato individual de trabajo o a manuales, instructivos y procedimiento establecidos en la empresa”*

3. Posibilidad de solicitar las pruebas que estime convenientes o

aportarlas.

Como se puede ver, en cada una de las citaciones se indicó en el último párrafo: *“Le informamos que puede adjuntar a la presente diligencia las pruebas que considere pertinentes en aras del esclarecimiento de los hechos”*

4. Posibilidad de ser asistidos hasta por dos compañeros de trabajo o dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca, si el trabajador es sindicalizado; quienes actuaran en calidad de testigos de oídas.

Que se evidencia en el tercer párrafo *“Se le recuerda que, dentro del ejercicio del derecho a la defensa, es posible que asista a la diligencia de ampliación de hechos en compañía hasta de dos compañeros de labores del sindicato en calidad de testigos de oídas”*

Frente a este último presupuesto, el artículo 115 del CST establece: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”*

Con fundamento en lo expuesto, procede el Despacho a verificar si el procedimiento disciplinario anteriormente referido y aplicado a los demandantes se surtió conforme a los parámetros mínimos indicados en la jurisprudencia pluricitada, esto es, la C-593 de 2014.

De entrada, se verifica que la demandada remitió comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a los demandantes, contenida en el documento denominado *“citación reunión ampliación de hechos”*, admitiendo cada uno de ellas en el interrogatorio que fue recibida. En ella, se determina fecha y hora para llevar a cabo la diligencia, conforme lo indicado en el artículo 56 numeral 1 del RIT, la entidad demandada instaló la reunión, hecho que fue de plena aceptación por los partes extremos de litigio como se evidencia en las documentales aportadas.

En la citada diligencia la demandada TCC S.A.S. a través la coordinadora de Gestión Humana realizó a cada uno de los demandantes las siguientes preguntas:

1. *“...Por favor confirme su cargo y su antigüedad en la empresa*
2. *El pasado 27 de septiembre de 2018 a las 6:00 a.m. usted estaba citado al proceso de re inducción de seguridad y salud en el trabajo, Puede usted confirmar si asistió a esta acción educativa generada por la empresa*
3. *Conoce usted el reglamento interno de trabajo, el cual fue publicado desde el pasado 2 de mayo en carteleras y al cual usted tiene acceso desde el aplicativo Yo soy tcc*
4. *Sabe usted que en el reglamento interno de trabajo en el artículo 45 se contempla como regla mínima de seguridad participar de todos los programas establecidos por la empresa, para el control de los riesgos y la preservación de la salud*
5. *Sabe usted que en el artículo 50 del reglamento interno de trabajo se especifica como deber de los colaboradores “Asistir y participar activamente en las actividades de formación y sus evaluaciones, reuniones y eventos citados por la empresa con el objetivo de ampliar sus conocimientos a fin de lograr cada día mayor experiencia en la gestión que realiza a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos*
6. *Sabe usted que en el artículo 50 del reglamento interno del trabajo también se contempla como deber de los colaboradores “Participar en todas las actividades de promoción y prevención en salud programadas por la empresa”*
7. *Sabe usted que el reglamento de trabajo en el artículo 52 contempla como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo “la renuencia sistemática a acatar las órdenes o instrucciones en el cumplimiento de sus funciones, dadas por la empresa a través de sus lideres*
8. *El pasado 27 de septiembre de 2018 usted asistió de la jornada de re inducción de seguridad y salud en el trabajo, aspecto contemplado dentro de la normatividad vigente del sistema de gestión en Colombia, espacio de formación y capacitación contemplado en el decreto 1072 de 2015, decreto en el cual como empleadores debemos mantener los registros de asistencia y las evaluaciones de dicha actividad educativa, motivo por el cual se da la instrucción a cada colaborador de firmar el registro de asistencia y de diligenciar y marcar con su nombre la evaluación de*

conocimientos de la acción educativa

Se le pone de presente el acta de asistencia tomada para la formación de dicho día en la que se evidencia que no fue firmada por usted.

Explique porque razón se negó a esta instrucción de la empresa.

9. *Puede manifestar los motivos por los cuales se niega a firmar este registro, si esto corresponde a una instrucción recibida en el cumplimiento de sus labores*

10. *La firma de un acta de asistencia no es más que una prueba de su participación en las actividades de la empresa, así como el deber de presentar la evaluación de la formación en tanto se debe verificar por parte del colaborador el aprendizaje. Que tiene usted para decir sobre esto?*

11. *Puedes usted confirmar si el paso 27 de septiembre usted asistió a la jornada de re inducción de seguridad y salud , usted presento la evaluación de la acción educativa*

12. *Puede confirmar el motivo por el cual usted no presenta la evaluación de acción educativa*

13. *Es usted consciente que su renuencia a firmar la lista de asistencia a la jornada de re inducción así como su negativa a marcar la evaluación de conocimientos de dicha jornada, se constituye en una falta grave, que es una negación a acatar órdenes en cumplimiento de sus funciones*

14. *Por otra parte es usted consciente que su actuar afecta a la empresa en la medida que no le permite cumplir con el decreto 1072 de 2015 del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esto en la medida que no le permite a la empresa cumplir con las evidencias exigidas por la ley*

15. *En el artículo 23 del CST dispone que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la SUBORDINACION entendida como “la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantener por todo el tiempo de duración del contrato”*

Con base a lo anterior como explica usted que con su actuar está incumpliendo un deber que esta impuesto por la ley desde el Código Sustantivo, en tanto no está cumpliendo con las órdenes del empleador sin una justificación valida.

Desea agregar algo más...”

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-001-2019-00037-01
RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
TCC SAS

La referida reunión se realizó de conformidad con lo reglamentado en los numeral 2, 3 y en cierta medida el numeral 4 del artículo 56 del RIT, pues se solicitó a cada uno de los trabajadores las explicaciones de su actuar y de manera libre y voluntaria cada uno de ellos optaron por no responder la mayoría de los cuestionamientos e incluso retirarse de la misma argumentando que realizarían la ampliación de hechos por escrito, como así efectivamente ocurrió.

El RIT en el capítulo XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS en su artículo 54 dispone,

ARTICULO 54. Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento interno de Trabajo, código sustantivo de Trabajo, al contrato de trabajo, a las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, a los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, de acuerdo con lo dispuesto por ley sobre la materia.

El 18 de octubre de 2018 la empresa demandada informó a los demandantes de la sanción disciplinaria consistente en suspensión del contrato de trabajo por 4 días, Considerando que cada uno de ellos cometió falta grave, al no cumplir con lo establecido en los artículos 50 numerales a, b, e, f, j, n, u y 52 numerales 30,33 y 47 del RIT, el artículo 6.2 numerales 6.2.6, 6.2.21 del Manual del Buen Gobierno Corporativo y Código de ética de TCC y los artículos 56, 58 numeral 1ª) del CST y se les informo que gozaban de la facultad de solicitar la revisión de la decisión, potestad de la que hicieron uso mediante escrito presentado el 20 de octubre de 2018, el cual fue resuelto de manera desfavorable el 30 de octubre de 2018 por el Director de Relaciones Laborales y Calidad de Vida de la empresa, cumpliéndose así lo establecido en los numerales 4, 5, 6 y 7 del artículo 56 del RIT.

Como se indicó el procedimiento surtido por el empleador fue realizado de conformidad con formas propias de ese juicio previamente establecidas en el reglamento interno de trabajo y respetando las garantías constitucionales de los trabajadores al debido proceso y derecho de defensa, pues se *itera*, la demandada brindó la oportunidad para que aclararan los hechos constitutivos de la presunta falta disciplinaria en la reunión de ampliación

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

de hechos, defensa que optaron de forma unilateral y voluntaria realizar por escrito sin tener en cuenta los interrogantes planteados en la reunión, siendo la oportunidad para controvertir el cuestionario, si en su criterio presentaban preguntas presuntamente incriminatorias y de la cual no hicieron uso, pues de acuerdo con las actas que obran a folios 33 a 36, 53 a 55, 73 a 75, 91 a 93 y 110 a 113 cada uno de los demandantes se negó a pronunciarse frente a cada interrogante.

Sumado a lo expuesto, se evidencia que los cuestionamientos efectuados en la reunión no corresponden a hechos ajenos o nuevos diferentes a los descritos en la citación, pues como se observa en las actas de ampliación de hechos, siempre se hizo énfasis en el actuar de los demandantes en la capacitación realizada por la empresa los días 27 de septiembre y 01 de octubre de 2018.

Igualmente, observa este estrado judicial que con los documentos por medio de los cuales los demandantes se pronunciaron frente a la comunicación del 11 de octubre de 2018 (fls. 30 a 32, 50 a 52, 69 a 71, 88 a 90 y 106 a 108) no presentaron ni solicitaron pruebas y admitieron haber incurrido en la conducta descrita en la citación, al manifestar que no suscribieron la lista de asistencia a la capacitación, ni diligenciaron la evaluación en debida forma, atribuyendo esa decisión, a las presuntas falencias en las que incurrió la capacitadora ANDREA DÍAZ, a quien le expresaron su inconformidad como lo manifestaron en sus interrogatorios, sin haber acudido a otra instancia de la empresa para evidencia las presuntas deficiencias presentadas en la reinducción.

Lo expuesto, permite concluir que la sanción impuesta por la demandada TCC S.A.S., fue conforme a lo previsto en el procedimiento disciplinario consagrado en el reglamento interno de trabajo, el cual cumple los elementos mínimos descritos en la sentencia C 593 de 2014, y en el que se garantizó a los demandantes la posibilidad de ejercer su derecho de defensa.

En consecuencia, al analizar las pruebas documentales, los interrogatorios de parte como los testimonios, se tiene que acertó la juez de instancia al absolver a la pasiva de las pretensiones invocadas por los demandantes, como se dejó visto; y en consecuencia habrá de confirmarse en su integridad

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-001-2019-00037-01
DEMANDANTE:	RICARDO ANDRES URIBE RINCÓN Y OTROS
DEMANDADO:	TCC SAS

el fallo absolutorio consultado.

IV. COSTAS

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el 24 de febrero de 2021, en el proceso ordinario laboral iniciado por **RICARDO ANDRES URIBE RINCON Y OTROS**, contra **TCC SAS**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente

SE NOTIFICA EN ESTADOS A LAS PARTES.



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
JUEZ

== JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO BUCARAMANGA, SANTANDER NOTIFICACIÓN POR ESTADO El auto anterior, se notifica a las partes por anotación en ESTADO No. <u>090 DEL 29 DE JUNIO DE 2021</u>  WVIEL RICARDO DE LUQUEZ DURAN SECRETARIO AD-HOC ==
