



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
SAN GIL - SANTANDER

San Gil, septiembre once (11) de dos mil veintitrés (2023).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY 1149 DE 2011
DEMANDANTE:	ORLANDO GARCÍA CHALARCA
DEMANDADO:	APPLUS COLOMBIA LTDA, APLUS NORCONTROL COLOMBIA LTDA, CONSORCIO APPLUS. INGEANDINA CONSULTORES DE INGENIERÍA S.A.S.
ORIGEN:	Juzgado Segundo Civil del Circuito de Socorro-Santander.
TEMA:	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA E INDEMNIZACIÓN
RADICACIÓN:	68755-3113-002-2020-00066-02

Discutido y aprobado en Sala del once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

I.- ASUNTO POR RESOLVER

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la ley 2213 de 2022 y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, que resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la providencia dictada el veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2.022), proferido por el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOCORRO-SANTANDER, en el proceso de la referencia.

II.- ANTECEDENTES

Pretendió el demandante el reconocimiento y pago de todos los derechos laborales dejados de cancelar en virtud del contrato de trabajo a término indefinido que tuvo como extremos temporales: el primero (1º) de septiembre del año 2005 al veintisiete (27) de septiembre del año 2019 y aduce que en esa calenda se produjo la terminación unilateral y sin justa causa de su relación laboral cuyo objeto consistió en ser Coordinador de la Zona, Inspector Retie, Director Técnico Retie, Suplente, Experto Técnico e incluso conductor.

En lo que interesa al recurso de apelación, delantamente se advierte el Tribunal, que, el demandante defeccionó al no presentar pretensiones concretas, circunstancia que originó que el despacho primigenio hiciera una interpretación de la demanda para deducir las pretensiones declarativas dejadas de presentar y las concretó así: “verificar si es cierto existen factores salariales que puede ser insolutos o solutos que pudieran llevar a una reliquidación y pago...determinar si ...la parte demandada al terminar el contrato de trabajo la



forma que lo hizo tenía o estaba investido de una justa causa para dar por terminado o si por el contrario...no existió en una justa causa para terminar el contrato y en consecuencia...resulta procedente acceder a la pretendida indemnización”

III.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Terminada la instancia el funcionario **a quo** negó todas y cada una de las pretensiones de la demanda, esto es, las pretensiones de reliquidación y pago de prestaciones sociales, en tanto que, se acreditó en el proceso con la prueba documental que hubo pago total de ellas y que se hizo la liquidación conforme a la ley sin que el empleador quedara debiendo ninguna cantidad por ese concepto al trabajador.

En cuanto a la terminación unilateral del contrato, con base en la prueba testimonial, el interrogatorio de parte y la prueba documental, el funcionario de primera instancia encontró, que, el empleador había actuado conforme al contrato y a los OTROS SÍ pactados entre estos, en los cuales se estipuló como obligaciones que el trabajador aceptó el traslado a cualquier parte del país y por ello en la aplicación del IUS VARIANDI LOCATIVO, encontró que la orden que le dio el empleador para el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá no afectaba su dignidad, ni su condiciones económicas y familiares.

También concluyó que cuando hay incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato y establecidas en la ley, no se requiere agotar ningún procedimiento disciplinario y es por esta razón que no encontró como atendible el argumento que presentó la parte demandante.

IV.- APELACIÓN:

El apoderado de la parte demandante apeló así:

“Gracias su señoría, teniendo en cuenta que el resuelve ha sido completamente desfavorable y ...presento recurso de apelación respecto de decisión única y exclusivamente de la pretensión de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, la cual sustentaré su señoría, en el hecho de que si bien mi mandante no se haya presentado el día ordenado por su empleador ¿sí fue o no, esta una justa causa? el despacho debe tener en cuenta el reglamento interno en cuanto a que este hecho está previsto como una falta disciplinario y si así está definida debe atenderse el precedente judicial respecto de que sí extralegalmente se pactó que la terminación unilateral del contrato de trabajo, se previó como una sanción disciplinaria, así deberá tenerse y por ende atender el procedimiento establecido en el caso particular y concreto en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.”

V.- ALEGACIONES DE APELACIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

En su extenso escrito, recordó la decisión primigenia, y los argumentos del funcionario de primera instancia. Consideró que el a quo, se apartó de preceptos constitucionales, del precedente judicial, no apreciación de prueba existente dentro del plenario, la suposición de otras que no existen e indebida



apreciación de los hechos y pruebas, amen, de la no valoración integral de la prueba.

La síntesis que presentó fue la siguiente que se cita textualmente. “(...) Por vía directa existió una violación de la ley sustancial consistente en transgredir los “artículos 104 del CST, en relación con los artículos 58, 60, 61, 62, 64, 104, 105, 107, 108, 111 y 115 ibidem”(13), en concordancia con los “artículos 29 de la CN; 5 y 6 de la Ley 50 de 1990; 28 de la Ley 789 de 2002, 8 de la Ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 177 del CPC; y 145 del CPTSS”(14), por incurrir en los siguientes errores de hecho:

1) Tener por demostrado, contra prueba en el plenario, que APPLUS+ no debía darle aplicación al Reglamento interno de trabajo de APPLUS+. Para poder terminar el contrato de trabajo.

2) Dar por probado que el empleador APPLUS+, no se apartó de la norma, argumentado exclusivamente los mandatos legales y dejando sin pronunciamiento el Reglamento Interno de Trabajo. Que también hace parte de la norma. Que regula la relación entre empleador y mi representado.

3) Dar por sentado, que el actuar del empleador no vulnera el debido proceso instituido en el ART 29 de la C.P, concordante con lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo estableció y exige.

Desconoce el a quo el precedente judicial, al apartarse de lo resuelto en la **SU-449 de octubre 15 de 2020**, por la alta corte en relación que si extralegalmente, en reglamentos o convenciones se ha establecido un procedimiento particular y concreto para la comprobación de las faltas disciplinarias, sanciones y demás, y si el incumplimiento o conducta fue determinada como falta disciplinaria así se debe tenerse y adelantar el trámite pertinente., actuación que no realizó APPLUS +, de lo cual consta en plenario por ausencia del mismo, y se encuentra corroborado por manifestación expresa tanto del empleador como de su representado en el plenario.... Ahora pues que cumplido lo dispuesto en el procedimiento instituido en el art. 67 del R.I.T, haya determinado APPLUS+, q (sic) dicha conducta configuraba una justa causa para terminar el contrato es muy diferente.”

En el presente asunto, considera este Tribunal, se enrutó por la vía de la no aplicación del reglamento de trabajo, esto es en cuanto a una fuente formal del derecho, según dice el recurrente, porque allí se establece un procedimiento previo al despido.

VI.- CONSIDERACIONES

1.- Una vez revisado el expediente, se observa que, los presupuestos procesales están satisfechos, así: demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario, acreditada la legitimación en la causa tanto por activa como por pasiva, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política, aunado al hecho que no se advierte irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación.



MARCO CONCEPTUAL:

PRINCIPIO DE CONSONANCIA

Delanteramente aclara el Tribunal, que, esta Corporación no tendrá en cuenta los argumentos expuestos por el apelante -parte demandante- al momento de presentar sus alegaciones en segunda instancia, esto es, la violación de la ley sustancial y que se precisó en el acápite quinto ut supra de decisión, dado que, los mismos no fueron expuestos como reparos ante el Juez de la primera instancia, y recordemos que en materia laboral el trámite para la sustentación del recurso de apelación sigue siendo el consagrado en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, que impone a quien apela la carga de sustentar el recurso ante el funcionario de primer grado, respecto de todos aquellos aspectos que aspira de la sentencia impugnada le sean modificados, adicionados o revocados, debiendo señalar las resoluciones de la decisión con las que se encuentre inconforme, es decir que, tiene la obligación procesal de manifestar las razones de su discordia frente al fallo, pues, de lo contrario, se entiende que la parte se encuentra conforme con los puntos definidos por el a quo, careciendo de competencia el superior para examinarlos.

Sobre este punto, la Corte Suprema de Justicia, fijó su criterio, con ponencia del Doctor, OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, sentencia SL2172-2022, Radicación n.º 88422, del dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022). “(...) Conforme a lo previsto en el artículo 66A CPTSS «la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación» (CSJ SL10405-2014, SL 440-2021). Por consiguiente, el juez de alzada debe sujetarse a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión primigenia. Bajo esta lógica, el juzgador no tiene competencia para resolver otros aspectos ajenos a la relación jurídico procesal, sino estrictamente aquellos controvertidos por las partes en el recurso vertical. Amén de lo anterior, en el presente caso no se debe aplicar el tema del examen de los derechos mínimos del trabajador, porque la única inconformidad es la indemnización por el despido injusto.

2.- Ahora bien, la parte apelante señaló, que, el a quo desconoció la sentencia **SU 449 de 2020**, que recoge las siguientes sentencias:

Frente a la aludida sentencia de entrada debemos acotar que aunque la Corte Constitucional hace el estudio de las causales de despido unilateral con justa causa por parte del empleador, esta Corporación solamente fijará su estudio en la alegada en el presente caso, esto es, si la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador debe agotar el procedimiento establecido en el reglamento de trabajo o si por el contrario escapa a esa tramitación, adicionalmente, se debe precisar que teniendo en cuenta la fecha de la sentencia SU 449 de 2020, como lo afirma la Corte Constitucional, esa decisión tiene efectos para el futuro y no es retroactiva.



“Jurisprudencia de la Corte Constitucional. Como se mencionó en el acápite de antecedentes, el actor señaló como desconocida la sentencia T-293 de 2017, que a su vez remite, en sus considerandos, a las sentencias C-299 de 1998, T-546 de 2000 y T-385 de 2006. Además de las anteriores, sobre la aplicación e interpretación que la Corte ha dado al artículo 62 del CST, es preciso referir a las siguientes providencias que aluden, de una u otra forma, al tema que es objeto de debate, a saber: C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-362 de 2000, C-1443 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011¹”

Decisiones de la Corte Suprema de Justicia : CSJ SL, 23 jun.1999, rad. 11770; CSJ SL, 19 may. 2005, rad. 23508; CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394; CSJ SL, 5 nov. 2014, rad. 45148; SL15245-2014; CSJ SL 11 feb. 2015, rad. 45166; CSJ SL 13691-2016; CSJ SL 207778-2017; CSJ SL20778-2017, Rad. 55539; y CSJ SL SL4773-2018, Rad. 59949. Sentencias proferidas dentro de los radicados: 17453 del 19 de febrero de 2002; 17976 del 25 de julio de 2002; 23508 del 19 de mayo de 2005; 23508 del 23 de mayo de 2006; 32422 del 13 de marzo de 2008; 30612 del 22 de abril de 2008; 39394 del 15 de febrero de 2011; 3437 del 7 de noviembre de 2012; 39410 del 7 de noviembre de 2012; 45166 del 11 de febrero de 2015; 52134 del 24 de agosto de 2016; 55539 del 6 de diciembre de 2017; 71487 del 6 de noviembre de 2019; y 72353 del 3 de marzo de 2020.

Una lectura atenta de esa sentencia nos permite destacar los siguientes temas vertidos en una decisión de tutela que le permitió a la corte analizar sus propios precedentes en sedes de tutela y en sede de control abstracto frente a las causales que consagra el artículo 62 del código sustantivo de trabajo para despedir a un trabajador con Justa causa, tarea que emprendió a partir del literal G de la parte considerativa, numeral 79, que procedió a precisar en el numeral 92, en aquella sentencia SU la corte adverbó **“las consideraciones que en seguida se expondrán por la Corte, se circunscriben a la estabilidad laboral impropia, en la que se condiciona la facultad de terminación del contrato de trabajo a un régimen de causas concretas, sin las cuales el despido se torna en injustificado y, por ende, en generador de responsabilidades para el empleador...”**

La anterior afirmación se aborda en el numeral 96 y sintetizó a su vez en el numeral 108 de la sentencia que se viene comentado así: “108. En conclusión, **la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST**, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial.

¹ Si bien existen otros fallos en materia de control abstracto de constitucionalidad que se pronuncian sobre las causales de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, algunas de ellas tienen carácter inhibitorio (sentencia C-148 de 2018), y otras tan solo refieren al examen particular de la causal, en cuanto a lo que ellas específicamente disponen, sin plantear consideraciones sobre la forma como se articula la atribución de finalización del contrato, y los límites que se imponen al empleador (sentencias C-1037 de 2003, C-931 de 2014 y C-200 de 2019). Por esta razón, su examen no se incluye en la presente relación.



En el literal H, se aborda la relación de las garantías constitucionales con la facultad de empleador de despedir a su trabajador cuando incurre en las causales previstas en el código sustantivo del trabajo, y detalló una a una, de las cuales se transcribe textualmente la sexta (6ª) **“...Causal prevista en el numeral 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”**

Se trata de dos causales distintas previstas en un mismo numeral. La primera es la violación grave de las obligaciones especiales o prohibiciones de los trabajadores, según los artículos 58 y 60 del CST. Y, la segunda, es la realización de una falta grave calificada así en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno...”

2.1.- A partir del numeral 110 la sentencia de Constitucionalidad empieza a desarrollar los derechos constitucionales implicados en este tipo de decisiones, derecho a la dignidad humana, derecho a la honra, entre otros y el derecho al debido proceso señalando lo siguiente **“127. En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa**, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, **para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), o por la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual.”**

2.2.- A su turno, en el literal I se concretó las sanciones disciplinarias con la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador **“142. El despido como consecuencia del ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador. Aun cuando la regulación prevista entre los artículos 104 a 125 del CST no señala expresamente que una de las sanciones disciplinarias que puede imponer el empleador sea el despido o la terminación unilateral del contrato de trabajo...”**

2.3.- Y en lo referente numeral 149 concretó: **“149. El despido como sanción disciplinaria y su articulación con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.** Como se deriva de lo anteriormente expuesto, el despido como sanción disciplinaria y la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador **corresponden a dos figuras analíticamente distintas**, aunque eventualmente ellas pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto.

150. En efecto, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino que –como previamente se explicó– es el ejercicio de **una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita** que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos², sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley³, y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.

² Como se mencionó con anterioridad en esta providencia, tanto el párrafo del artículo 62 como el artículo 66 del CST disponen que: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

³ Las previstas en el artículo 62 del CST.



151. Por lo demás, como ya se explicó en esta sentencia, dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin⁴, salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral)...

2.4.- Y concluye la Corte así: (...) 156 Finalmente, (iii) mientras la terminación con justa causa refiere a causales de incumplimiento que suponen la ruptura en la confianza depositada en el trabajador; el despido sancionatorio tiene como finalidad realizar un juicio de reproche o castigar la comisión de una falta grave, la cual, por su entidad, no admite medidas menos lesivas respecto del trabajador, como lo son, por ejemplo, el llamado de atención, la amonestación, la multa o la suspensión en el empleo. Precisamente, por esta última diferencia, mientras que, por regla general, se excluye la aplicación del debido proceso en el caso de la terminación del contrato con justa causa (salvo la imposición legal o el acuerdo de las partes), ello en ningún caso ocurre en el despido como sanción disciplinaria. (...)

(...) En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como *ratio decidendi*, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia. (...).

2.5.- Al numeral 205 analizó la posición de la Corte Suprema de Justicia y después de analizar varias de sus sentencias concluyó: "... 217. Con fundamento en las providencias reseñadas, se concluye que la CSJ ha mantenido una línea constante en la que considera que: (i) la finalización unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria; (ii) el debido proceso no se extiende a los casos de terminación de la relación laboral, por tratarse de una atribución de carácter contractual que difiere de un proceso judicial o administrativo, en los términos del artículo 29 de la Constitución, y sin perjuicio del deber que existe en cabeza del empleador de rodear al trabajador de un conjunto de

⁴ En la sentencia T-385 de 2006 se expuso que: "(...) el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que[,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. // Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. // Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes. Mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador".



garantías para tornar efectiva dicha potestad; y, por último, (iii) únicamente se requiere agotar un procedimiento previo para terminar el contrato, cuando éste se encuentre consagrado expresamente en una convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, en un laudo arbitral o en el contrato individual. (...)

(...) 227. En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan. (...)

2.6.- Y concluye la Corte "... 245. En efecto, en la sentencia de casación SL4773 del 7 de noviembre de 2018, objeto de impugnación, la Corte Suprema de Justicia llegó a la conclusión de que la empresa demandada no desconoció ningún precepto jurídico y obró conforme a derecho, al no haber llamado a descargos al accionante, por cuanto la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo de 2005 no establece un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar un despido⁵, sino que se limita a imponer el trámite para establecer **sanciones disciplinarias**, conceptos que, como lo venía fijando la Corte Suprema de Justicia y se ha explicado en esta providencia, son distintos. (...)

(...) 249. Por lo demás, la interpretación realizada por la Corte Suprema de Justicia bajo ninguna circunstancia puede catalogarse como una anomalía que exija la intervención imperiosa del juez constitucional (*numerales 71 a 78 de esta sentencia*), cuando, por el contrario, su aproximación sigue la distinción que en forma mayoritaria venía exponiendo la jurisprudencia de la Corte, sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa como *potestad de naturaleza contractual* y no como facultad de carácter disciplinario, en los términos planteados en las sentencias C-079 de 1996, C-299 de 1998, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011."

Además, en lo que tiene que ver con el debido proceso, la Corte Constitucional en dicha decisión consideró, que, si el despido estaba consagrado como una sanción disciplinaria, tenía que previamente agotarse este trámite, y una vez cumplido el mismo se podía proceder al despido, empero, si no tenía consagrado un trámite en el reglamento interno del trabajo, no era obligatorio agotar procedimiento alguno.

También estudió, sí el trabajador debía ser escuchado antes del despido, para lo cual entendió la alta Corporación que se trataba del derecho a la defensa y contradicción, más no ligado al debido proceso. Igualmente la aludida Corte hizo un estudio extenso de las decisiones proferidas por la Corte Suprema de Justicia sobre el mismo tema, para finalmente concluir, que, en el caso que juzgaba en sede de tutela –y que cita el actor en su impugnación–, no hubo configuración de defecto fáctico, tampoco existió desconocimiento del precedente de la Corte Constitucional, y menos aún se desconoció su propio precedente. Adicionalmente consideró, que, así el trabajador debía ser escuchado antes del despido, precisó que se trataba

⁵ La cita de la cláusula convencional se encuentra en la nota a pie número 22.



del derecho a la defensa y contradicción, más no, ligado a un trámite disciplinario.

3.- PROBLEMA JURÍDICO:

¿Es necesario tramitar un proceso disciplinario donde se juzgue, si el no acatamiento de una orden emitida por el empleador constituye antecedente necesario para el despido del trabajador y en caso de no hacerse surtido, deviene un despido sin justa causa?

4.- TESIS:

Sostendrá esta Corporación que cuando se trata de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como lo es el incumplimiento de una orden, estatuida como una obligación expresamente consagrada en el contrato de trabajo y en la ley, no requiere que se da adelante ningún proceso disciplinario ni tampoco se presenta violación al debido proceso.

5.- ASPECTOS NO DISCUTIDOS:

No se discute en esta instancia, el vínculo laboral, las modificaciones al contrato de trabajo a través de los “OTROS SI”, la remuneración, los extremos temporales, el pago de prestaciones sociales.

6.- CASO CONCRETO

Al hacer el análisis del artículo 60 del reglamento interno de trabajo vigente, de la empresa demandada se leen las sanciones previstas, en el artículo 61 se establecieron las escalas de faltas y sanciones disciplinarias y en el artículo 62 reguló que las faltas pueden ser leves y graves, así:

CAPITULO XII.	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA APPLUS+ Y LOS TRABAJADORES
<i>ARTICULO 58.</i> Es obligación de Applus+ dar cumplimiento a la totalidad de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la legislación vigente respecto de sus trabajadores.	
<i>ARTICULO 59.</i> Es obligación de los trabajadores cumplir la totalidad de las obligaciones y prohibiciones laborales contempladas en la legislación vigentes y aquellas definidas en el presente reglamento de trabajo.	



CAPITULO XIII.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 60. Applus+ no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo.

ARTICULO 61. Escala de faltas y sanciones disciplinarias. Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, en el Código de Ética y en las Políticas definidas por Applus+ para los diferentes aspectos de su gestión, así como en los procedimientos y estándares tanto de Applus+ como por sus cliente o aliados.

ARTICULO 62. Tipos de faltas. Las faltas establecidas en el presente reglamento pueden ser leves o graves, conforme a la siguiente definición:

- 1) Faltas leves. Son aquellas que no afectan directamente a otros, a los bienes de la empresa o sus clientes, o a los de otro u otros trabajadores, ni lesionan la honra o el respeto del otro; ni implican el incumplimiento a normas de seguridad Industrial, procedimientos operativos o requerimientos del código ético de la Empresa; generalmente ocurren por descuido, falta de previsión o anticipación de consecuencias por parte del trabajador.
- 2) Faltas graves. Son las infracciones a los deberes esenciales emanados del contrato de trabajo, cuya consecuencia, afecte o pueda afectar los intereses de la Empresa, la integridad de las personas o la imagen de la empresa, toda aquella que implique un incumplimiento a las políticas y normas operativas de la empresa, y de manera específica aquellas definidas como graves en el presente reglamento.

Así, cuando se establecen las faltas por la empresa demandada, las clasificó en leves y graves, y no consagró allí, la que originó el despido del trabajador, causal 6 del literal A) del artículo 64 del C.S.T., y aunque el artículo 61 del RIT dice “*Escalas de Faltas y Sanciones*” no fija ni unas ni otras, tarea que si acomete en los 23 numerales del artículo 63 RIT, pero únicamente respecto a las faltas graves, y se deja sin tipificación las faltas leves, las cuales sólo quedan enunciadas de manera genérica en el numeral 1º del artículo 62 RIT.

La pregunta es, si el funcionario a quo, encontró subsumidos los hechos en la causal alegada en concreto, que se documentó en la carta de despido, debiendo advertir que es una norma que remite a otras consagradas en la ley y para nuestro caso, en el RIT.

El empleador como lo dijo la Corte Constitucional, tenía dos vías, una un despido directo sin trámite disciplinario alguno, por las violaciones graves de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley, como se reguló en el artículo 58 y 59 del RIT, o dos, por las establecidas en el RIT, pero adviértase que, si fuera esta su elección, ante una falta grave se quedaría sin posibilidad de despedir al trabajador, porque las sanciones no lo consagraron.



ARTICULO 65. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

- 1) Multas. Únicamente podrán causarse por restragos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; estas no podrán exceder de la quinta parte del salario de un (1) día. Su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de Applus+
PARAGRAFO 1. Applus+ puede descontar la multa del salario. *PARAGRAFO 2-* La imposición de la multa no impide que Applus+ prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- 2) Suspensión, para las faltas leves y graves. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

PARÁGRAFO 1.: En relación con las sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Empresa no causará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar con ocasión de las sanciones que llegaren a ser impuestas.

PARÁGRAFO 2. El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en éste documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

Con la alusión hecha en el artículo 58 del RIT quedó a salvo la decisión del empleador, porque lo endilgado al trabajador no es una falta de las establecidas en el RIT, sino una violación grave a las obligaciones y prohibiciones del artículo 58 y 60 del CST, conforme lo establece el literal A) del artículo 62 numeral sexto (6º) de la misma obra. Así, queda descartado el argumento del demandante, en tanto que la falta que se le esgrimió al trabajador por parte del empleador, no tenía que seguir ningún trámite disciplinario en virtud a que no se trató de una falta leve sino de una falta grave.

La omisión que hace el reglamento interno de trabajo de la entidad demandada, al no incluir el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del C.S.T., se debe interpretar en el sentido que, la empresa no hizo alusión de manera concreta a ella, porque al no ser sanción disciplinaria sino causal de despido, impide el inicio de un proceso disciplinario.

6.1.- Ahora bien, se aclara por el Tribunal, que, no solamente las sentencias con las que reconstruyó la Corte Constitucional la línea jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sino que posteriormente a esa sentencia de unificación, han seguido produciendo sentencias similares, basta citar la SL 496 de 2021, con radicado 76197, Magistrado ponente Dr. OMAR MEJÍA AMADOR, del diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021), la cual en lo pertinente expuso: “(...) El derecho del debido proceso frente al despido Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario...”

“...) En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo.” (CSJ SL 2351-2020).

“...Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un



derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que: (...)

En este orden de ideas, es claro para esta Colegiatura, que, conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos.

6.2.- Así las cosas, para el Tribunal se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional en la **sentencia CC C-593-2014** y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador, de tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador, aunado a lo anterior debe acotar el Tribunal, que, la aludida sentencia de Constitucionalidad SU 449 de 2020 no tiene aplicabilidad a este caso concreto, dado que, en aquella decisión no se tuteló derecho fundamental alguno en favor del actor, amén del hecho que tal y como se expuso en líneas precedentes.

7.- Colofón de lo discurrido para el Tribunal, tal y como se adujo en párrafos precedentes y acorde con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5627-2021, y reiterada en en la providencia SL1196-2022 según el cual “[...] **el despido, por sí mismo, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso...**”, en el sub-lite no se avizoró que las partes hayan pactado en el contrato de trabajo o en alguno de sus otro sí que previamente deba realizarse un proceso disciplinario para poder realizar el despido del trabajador ante el incumplimiento de sus obligaciones laborales, y por ende, no podemos colegir, que, en el presente asunto haya ocurrido el despido del aquí demandante haya sido de forma injustificada.

8.- Así las cosas, por lo brevemente expuesto, deviene la confirmación de la sentencia de primera instancia.

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



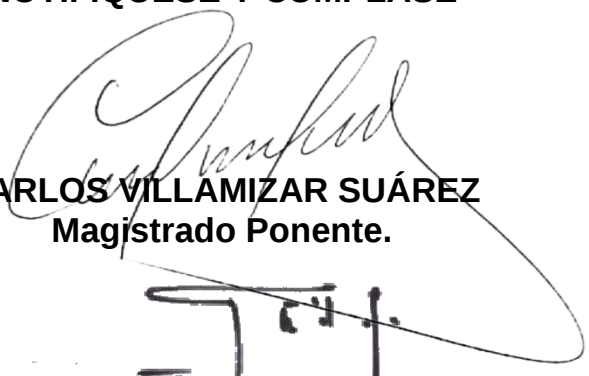
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2.022) por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Socorro, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ORLANDO GARCÍA CHALARCA contra APPLUS COLOMBIA LTDA, APLUS NORCONTROL COLOMBIA LTDA, CONSORCIO APPLUS. INGEANDINA CONSULTORES DE INGENIERÍA S.A.S. por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas la parte demandante. Se fija como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a \$2.000.000 a cargo del demandante y a favor de la entidad demandada, que deberán ser tenidos en cuenta al momento de la liquidación concentrada de costas en primera instancia conforme al artículo 366 del CGP y siguientes.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado Ponente.



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO.
Magistrado.



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA
Magistrado.