

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL

Demandante: NENCER MORA RUBIANO

Demandados: TELMEX COLOMBIA S.A.

Radicación: 41001-31-05-002-2017-00527-01.

Resultado: PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 21-may-2018 por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO. - CONDENAR en costas a la parte recurrente (demandada) ante la improperidad de la alzada.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintitrés (23) de noviembre de 2021.

CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario





**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL.
Demandante: NENCER MORA RUBIANO.
Demandada: TELMEX COLOMBIA S.A.
Radicación: 41001310500220170052701.
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA.

Neiva, diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 117 del 17 de noviembre de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada, respecto la sentencia proferida el 21-may-2018 por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA¹

Pretensiones: El actor demandó a TELMEX COLOMBIA S.A. para que declarara que el contrato de trabajo entre las partes, feneció por un despido ineficaz cuando se encontraba amparado por fuero circunstancial y, en consecuencia, se ordenara el reintegro sin solución de continuidad al cargo desempeñando o uno de superior categoría, junto al pago de lo dejado de percibir y los aportes al Sistema General de Seguridad Social.

Hechos: En su *causa petendi* informó que prestó sus servicios para TELMEX COLOMBIA S.A., a través de un contrato de trabajo a término indefinido, del 15-ago-2008 al 06-may-2016, última fecha en donde fue despedido con la invocación de una supuesta justa causa. Al momento de su desvinculación desempeñaba el cargo de Asesor Comercial Show Room, con una remuneración que variaba acorde

¹ Fls. 94 a 106 del C.Prinpal.

a las comisiones. Detalló ser afiliado a la organización sindical ULTRACLARO Y TIC desde el 26-sep-2015, iniciando esa organización pliego de peticiones el 06-ago-2013.

En lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo sostuvo que fue citado a diligencia de descargos por la Abogada de Relaciones Laborales, diligencia realizada el día 22-abr-2016 en las instalaciones de la Oficina Principal. Anotó que la audiencia sólo fue asistida por un miembro del sindicato ULTRACLARO Y TIC, contrariando el Reglamento Interno de Trabajo, y en su criterio se debió concluir que no cometió falta alguna, aunado a los argumentos fácticos y jurídicos de la única representante del sindicato, pese a lo cual fue despedido.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA²

2.2.1. TELMEX COLOMBIA S.A.: Ejerció contradicción del libelo impulsor, negando parcialmente sus presupuestos fácticos. Como razones de su defensa la entidad admitió la existencia de la relación laboral y sus extremos, pero en lo atinente a la terminación de la relación laboral, recalcó que el actor nunca presentó pliego de peticiones, máxime cuando su afiliación a ULTRACLARO Y TIC sólo fue comunicada en el mes de febrero de 2016, años después del pliego de la organización sindical comentada. También insistió en que el trabajador fue despedido con justa causa comprobada, consonante a la diligencia del 22-abr-2016, en donde igualmente le dio la posibilidad de ser asistido por dos personas de la organización sindical. Con todo, aclaró que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria que deba estar sujeta al art. 51 del Reglamento Interno de Trabajo y el Art. 115 del CST, más aún al ser una justa causa imputable al trabajador.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de mérito que nominó como *“PRESCRIPCIÓN”, “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO”, “ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA”, “PAGO”, “COMPENSACIÓN”, “BUENA FE”, “INEXISTENCIA DE FUERO CIRCUNSTANCIAL”, “INEXISTENCIA DE LOS REQUISITOS PARA EL REINTEGRO PRETENDIDO”, “MALA FE DEL DEMANDANTE”,* y la genérica.

3. SENTENCIA APELADA

² Fls. 363 a 395 del C.Prinpal.



Agotado el trámite de la primera instancia, el *a quo* le puso fin con sentencia del 21-may-2018, en donde invocó las facultades del art. 50 del CPT y SS para condenar a la sociedad demandada a pagar la indemnización del art. 64 del CST por la suma \$15.871.504,01.

En su motivación, luego de citar el art. 50 del CPT y SS, los arts. 39, 47 y 64 del CST, art. 2.2.2.1.9 del D. 1072 del 2015, cánones 53 y 230 de la Constitución, y las Sentencias C-621-2015, C-180-2016 y C 617-2008 de la Corte Constitucional, aseveró que las partes no discutían el vínculo laboral ni sus extremos, pero que el promotor no demostró el fuero circunstancial pretendido.

Describió que el pliego de peticiones de ULTRACLARO Y TIC fue presentado el 05-jun-2013 según fl. 317, como denuncia parcial de la convención colectiva, convocándose para el 02-ago-2013 Tribunal de Arbitramento. Empero, el Juzgador no halló documento alguno en donde el actor hubiese suscrito dicha petición, y en su razonamiento el fl. 362 revelaba que sólo se asoció el 11-feb-2016, por lo que no reúno ninguno de los dos requisitos señalados en el art. 2.2.2.1.9 del D. 1072 del 2015, para concebir que estaba protegido por el fuero alegado.

Seguidamente invocó las facultades *ultra y extra petita* del Juez de trabajo, analizando que el Acta de Diligencia de Descargos (fl.145), las declaraciones rendidas en el juicio, y el interrogatorio del demandante, no cuestionaban la comisión de la falta por parte del trabajador. Seguidamente recordó nuevamente el contenido del art. 62 del CST, exaltando que el procedimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (fl.313), en especial el art. 51, no era una regla o un pacto entre las partes que determinara la terminación por justa causa como una sanción disciplinaria. Tal conclusión la derivó del texto en comento, que, dijo, excluye del trámite disciplinario la terminación del contrato por justa causa.

No obstante, aludiendo a los principios del art. 1 del CST, señaló que la terminación de la relación patronal, debía estar intervenida de la preclusión y eventualidad, es decir, un debido proceso en el momento en que la parte empleadora fue conocedora de la falta.

Sobre el tema apuntó que los señores BRIAN EDUARDO MERA, ILBA PAOLA TRIANA, LUIS HERNANDO BARACALDO APONTE, ANDREA DEL PILAR ADAMES y ALEXANDER GARCÍA REYES, fueron concluyentes en que la situación irregular se presentó el 11-feb-2016 (fl.145) siendo la terminación de la relación

patronal solamente hasta el 06-may-2016. Para el *a quo*, la demandada fue conecedora, un día posterior, de la comisión de la falta por parte de MORA RUBIANO, dada la queja de la usuaria y el registro de tales actos en el sistema de TELMEX COLOMBIA S.A., transcurriendo tres meses a la fecha del despido, y dos meses desde la investigación y/o descargos. Determinó que la amenaza de la falta ameritaba el inicio de la investigación o la citación de descargos el mismo día o día siguiente, siendo esa actuación meses después, cuando claramente ha sido catalogada por el empleador como una causal grave. Según el Juez de conocimiento, la demandada no necesitaba más que informarle al trabajador la causa del despido, y proceder conforme a los arts. 62 y 66 del CST, por lo que no fue inmediata la decisión de la sociedad convocada, y no encontró ninguna causal de justificación.

Igualmente aludió que, bajo las obligaciones de los empleadores, y la protección de los derechos de los trabajadores, bien pudo entender el actor que se le había perdonado, máxime que el movimiento de sus usuarios era de 25 y 30 personas diarias conforme a las declaraciones, alcanzando más de 500 usuarios atendidos, sin que lo hubiera discutido su emperadora. En este punto, citó *in extenso* la Sentencia SL-670-2018 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, coligiendo que el despido no resulta ineficaz, sino injusto por lo que condenó a la demandada a la indemnización del art. 64 del CST.

4. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada cuestionó el fallo de primera instancia, aduciendo un incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. Para el censor, el empleador estaba obligado a desplegar toda su capacidad administrativa para adelantar las investigaciones tendientes a comprobar las conductas denunciadas por el cliente, siendo equivocadas las determinaciones de primer grado, ya que instaurada la queja se inician las investigaciones a fin de establecer el mérito a favor del usuario o una negativa.

Alegó que ese proceder resulta conforme al principio de buena fe que enmarca las relaciones contractuales, dándole la oportunidad al trabajador de ser escuchado para la comprobación de la conducta. En juicio del apelante, la actuación desplegada respetó los principios de inmediatez y proporcionalidad ante la comprobación de la conducta por parte del actor.



4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME A DECRETO 806 DE 2020.

En auto del 27-abr-2021 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020, acorde a constancia secretarial del 25-may-2021 se rindieron conclusiones finales por ambas partes.

Demandante.

Es criterio del no apelante que se debe revocar la totalidad del fallo, y acceder al fuero circunstancial del art. 25 del D. 2351 del 1965. Señala el apoderado que no cuestionó la sentencia de primer grado, al entender que subiría en grado jurisdiccional de consulta. Procedió a mencionar el art. 69 del CPT y SS, la sentencia STL7382- 2015 emitida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, y sentencias C-968-2003 y SU-962-1999 de la Corte Constitucional, arguyendo la procedencia de la consulta respecto a las pretensiones del fuero circunstancial, al cual acusa de ser erradamente interpretada por el juzgador de primer grado.

Demandada.

Para la entidad apelante la decisión de primera instancia debe ser revocada parcialmente. Insistió en que la relación patronal terminó con una justa causa imputable al trabajador, de conformidad con lo previsto en los numerales 2º, 4º y 6º del art. 62 del CST, realizando una sinopsis de la falta del trabajador.

Ahora, para la censura no fue acertada la aplicación del principio de inmediatez por parte del juez de instancia, para considerar que la terminación del contrato de trabajo devino en injusta. Relata que el 13-feb-2016, la señora Mercedes Coronado y su hija presentaron PQRs ante la Compañía, por el servicio prestado por el actor.

Y ante los hallazgos de las investigaciones debidamente realizadas, comprobaciones de las quejas presentadas por los usuarios, procedió a garantizar los derechos del trabajador mediante la citación del 20-abr-2016, realizándose diligencia en donde no brindó explicaciones satisfactorias por su conducta, por el contrario, aceptó la comisión de la falta, justificando los hechos comunicados a la Compañía. Acudió en particular a las sentencias SL8463-2015 y SL 11969-2017 del máximo juez laboral colombiano, deduciendo la existencia de inmediatez entre la

ocurrencia de las faltas endilgadas y la terminación del contrato, considerando que realizó todas las validaciones del caso.

Por último, se opuso a los pedimentos de consulta del demandante, al existir una condena en contra de TELMEX COLOMBIA S.A. a favor del accionante. Le encaró ser incurioso, pues si consideraba equivocada la determinación de instancia, debió interponer el recurso de apelación, situación que no se presentó, por lo que no puede pretender que, por su descuido, se surta el grado jurisdiccional en comentario, cuando la apelación debe guardar congruencia con los reparos concretos.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta Corporación establecer si incurrió en defecto fáctico el *a quo* al valorar las pruebas que lo condujeron a tener como injusto el despido del demandante, al considerar que no guarda relación de causalidad inmediata con la falta censurada.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

En virtud del principio de consonancia que guía esta sede, se debe precisar que únicamente se abordarán los temas sobre los cuales la providencia de primera instancia fue censurada. Esta limitación se complementa con lo estatuido en el art. 66A del CPT y SS, adicionado por el art. 35 de la L. 712 de 2001, en conjunto con las sentencias C-968/03 y C-70/10, de la Corte Constitucional, que le exigen al Tribunal en sus providencias estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

Por la Corte Constitucional se ha sostenido que *“las pretensiones del recurrente y su voluntad de interponer el recurso, condicionan la competencia del juez que conoce del mismo. Lo que el procesado estime lesivo de sus derechos, constituye el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver el ad quem: ‘tantum devolutum quantum appellatum’*³.

La sentencia de primera instancia sólo fue apelada por la parte demandada, guardándose silencio por el abogado de la parte activa, que procura alegar una aparente consulta en favor de su prohijado. Para la Sala el argumento no es de

³ Corte Constitucional. Sentencia C-583 de 1997. M.P. Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ.

recibo. Es importante destacar que el recurso vertical fue admitido el 01-jun-2018 (fl.5) y tal auto quedó ejecutoriado en absoluta pasividad según constancia secretarial del 12-jun-2018, siendo inadmisibile a esta altura procesal introducir una discusión que se encuentra totalmente sellada.

Ahora, el no recurrente parece confundir la consulta para el trabajador desfavorecido con la sentencia, y el aludido grado jurisdiccional por decisiones adversas a la Nación. En este orden, la consulta *“en beneficio de los trabajadores **presupone decisión totalmente desfavorable**, mientras la consulta en favor de las entidades de derecho público puede provenir de decisión parcialmente desfavorable”*⁴. Entonces, la razón no acompaña al promotor, pues es diáfano que la sentencia NO fue totalmente desfavorable a los intereses del señor NENCER MORA RUBIANO.

5.2.1. DE LA INMEDIATEZ DEL DESPIDO.

El contrato de trabajo puede finalizar por diferentes razones. Ya sea por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión unilateral con justa o sin justa causa. En este último evento, los contratantes tienen la obligación de expresar al otro, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.

Una de las formas de finalización del contrato de trabajo que contempla nuestra legislación es el despido, el cual, puede ser con o sin justa causa, caso último en el cual el trabajador se hace merecedor de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST. La norma acabada de citar señala que *“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador **o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador** por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización (...)*”

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico de la jurisprudencia que el despido no tiene carácter sancionatorio. Por tanto, no exige del empleador el agotamiento de un procedimiento previo a su materialización. 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, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír

⁴ Isaza Cadavid, G. (2021). Derecho laboral aplicado. Derecho laboral general, individual y colectivo, seguridad social y pensiones, procedimiento laboral (Vigésimoquinta ed.). Bogotá DC, Colombia: Editorial Leyer. p. 763.

previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa⁵.

En relación con lo anterior, la alta Corporación de la justicia ordinaria ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria, por lo tanto, no exige del empleador el agotamiento de un procedimiento previo. Sin embargo, si el mismo fue contemplado como sanción disciplinaria en las normas que de manera particular gobiernan la relación laboral (contrato individual de trabajo, reglamento interno, convención colectiva, pacto, fallo arbitral), el tratamiento que deberá dársele es el de una sanción disciplinaria y, por tanto, requerirá del trámite previsto en dichos instrumentos a fin de garantizar el debido proceso al trabajador.

No desconoce la Sala que la significación de un debido proceso va más allá que tipificar conductas, fijar competencias, establecer reglas de sustanciación, ritualismos, indicar formalidades y diligencias. Bajo la concepción de un proceso justo, hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. Conforme a pacífica jurisprudencia, en tratándose de la de la terminación del contrato con justa causa, las garantías fundamentales deben ser acatadas en el evento de que el empleador haya previsto expresamente un procedimiento para despedir⁶. Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, expresamente que:

“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar

⁵ En este sentido, entre otras, las sentencias SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en SL 2351-2020.

⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2351-2020. M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

indemnizarlos⁷; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.”

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, 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.

Efectuado el estudio del marco legal y jurisprudencial aplicable al *sub exámine*, el Tribunal debe advertir que el punto nodal de la alzada descansa en la inmediatez del despido del trabajador, pues lo relativo a que ocurrieron las faltas graves endilgadas por la empresa a MORA RUBIANO no es objeto de censura alguna. Se duele la entidad empleadora de la intelección realizada por el juez de conocimiento, pues arguye que necesitó tiempo para constatar la falta que finalmente le endilgó al actor en la determinación de dar por finiquitada la relación laboral, lo que está plenamente justificado y, por ende, estima que no se atentó contra la inmediatez.

Ciertamente, los pétreos precedentes tienen resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa. No está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho el máximo juez de trabajo que:

“(…) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan

⁷ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores”⁸.

Pese a lo concluido precedentemente y en lo que tiene que ver con el despido extemporáneo, esto es, que no hubo concomitancia entre la ejecución de las faltas y la desvinculación del actor, considera la Sala que NO le asiste razón a la parte recurrente, de acuerdo al examen de los medios suasorios rendidos en el litigio.

En efecto, si las pruebas no sirven para descartar la inexistencia de las imputaciones que dieron origen al despido del actor, sí pone de manifiesto que no hubo inmediatez entre su ocurrencia y la decisión de despedirlo. Basta con observar el acta de diligencia de descargos al demandante (fls.145 a 153) del 22-abr-2016, para establecer que los hechos endilgados guardan relación con la queja instaurada en PQR N° 510784769 del 13-feb-2016 y que el despido fue comunicado a través de carta del 06-may-2016, es decir que entre la mencionada queja y la determinación de despedir medió un tiempo superior a los 84 días; y de 70 días, a la práctica de la diligencia de descargos, sin que exista constancia de que en el susodicho lapso de tiempo hubiera habido algún hecho que justificara la demora de la empresa en tomar la determinación de desvincular al demandante.

De modo que si TELMEX COLOMBIA S.A., no despidió al actor en forma inmediata o en un término prudencial a partir del momento en que, a través de la PQR N°

⁸ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. diecisiete (17) de mayo de dos mil once (2011). Rad. 36.014. M.P. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS.



510784769, se enteró de las supuestas irregularidades, es claro que no podía posteriormente, después 84 días, aducirlas como causal de despido. Valga aquí aclarar que en el texto de la carta de despido concretamente se señaló que las faltas endilgadas fueron advertidas, en tanto la compañía tuvo conocimiento de las anomalías ejecutadas el 11-feb-2016 en la atención de la señora CORONADO, “situación que llevó a que en fecha 13 de febrero de 2016 ella y su hija presentaran dos PQRS en la Empresa”⁹. De las quejas en comento da cuenta el folio 141 del expediente, con descripción de fraude comercial, en folio 140 milita el informe dirigido para el área de relaciones laborales del 15-feb-2016, en donde también se ratifica el incumplimiento de las políticas empresariales. Después de la última data aludida, hay un vacío probatorio total de las presuntas diligencias investigativas que retardaron el despido del actor.

La prueba testimonial llamada por la entidad demandada tampoco ofreció mayores precisiones. BRIAN EDUARDO MERA¹⁰ como jefe de zona de la demandada se limitó a referir que se fue necesario adelantar un proceso contra el promotor. Por parte de la supervisora ILBA PAOLA FALLA TRIANA¹¹ se relató que dado los yerros realizados por el trabajador, este fue llamado a descargos para que brindará las explicaciones pues era factible una equivocación por parte de la compañía, pero a la pregunta del transcurso del tiempo entre la falta y los descargos no ofreció explicación alguna. El coordinador de servicios LUIS HERNANDO BARACALDO APONTE¹², dijo que antes de la determinación del despido era necesario una validación, estudio y recopilación de información para tomar una decisión, remitiendo la información al área encargada de relaciones laborales y esta nuevamente validaba la información para tomar la determinación.

Entonces, para el Tribunal las hipotéticas diligencias de investigación y averiguación antes de la diligencia de descargos, no pasan de ser una simple afirmación de la entidad demandada y sus testigos, ya que no se concreta la forma en que supuestamente esto ocurrió, como tampoco encuentran sinergia con prueba alguna del dossier. Lo mismo debe decirse respecto a lo descrito de las validaciones y estudios antes de llamar al actor a descargos, dado que esos supuestos esclarecimientos que se podrían traducir en diligencias entre el 15-feb-2016 y 22-abr-2016 no aparecen.

⁹ Fl. 138 del C.Prinpal.

¹⁰ Min: 01:05:00.

¹¹ Min: 01:48:00.

¹² Min: 02:08:00.

Del mismo modo, llama la atención de la Sala que toda la prueba testimonial apuntó a que la demandada poseía un sistema informático, que permitía comprobar con prontitud el actuar inadecuado del demandante, como lo coligió el sentenciador de primer grado, ello se deduce por la forma en que la empresa trató de probar que sí existió la falta (fls. 141 a 153), básicamente, edificada en la digitación en el señalado sistema contrariando las políticas de la compañía. Luego, en el plano material es factible concluir que la compañía contaba con todos los elementos necesarios para adelantar con celeridad e inmediatez la diligencia de descargos si ese era su proceder o despedir al actor, pero esas actuaciones sólo se iniciaron en el libelo del 20-abr-2016(fl.138), espacio temporal que desnaturaliza la inmediatez que debe haber en la toma de estas decisiones, para lo cual la empresa no requería llevar a cabo investigaciones exhaustivas para determinar la ocurrencia de los hechos y la autoría del trabajador.

De suerte que ante la falta de prueba que señale que la sociedad adelantó investigaciones o averiguaciones administrativas, seguida al momento en que se enteró de las imputaciones al demandante, tendiente a verificar si en realidad existieron, y al no haber otra posible razón que justifique su tardanza en tomar la determinación de despedirlo, es claro que dicha decisión se torna injusta.

Lo anterior se soporta con el criterio uniforme y reiterado de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la cual ha adoctrinado:

*“(...) en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido, conviene recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, **tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.** Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos (Sentencias de la CSJ*



*Laboral, 17 de mayo de 2011 y 28 de agosto de 2012, radicación 36.014 y 38855, respectivamente)*¹³.

La anterior inferencia jurisprudencial cobra afín vigencia, ya que es indiscutible que una vez exteriorizada la falta, el empleador debe proceder en consecuencia y en forma inmediata a imponer la sanción que considere ajustada al hecho o, incluso, la de despedir al trabajador, si considera que aquella lo amerita. De manera que si no procede en un término congruentemente cercano a imponer la sanción que estime aplicable y si no media un lapso de tiempo razonable con miras a establecer la responsabilidad del trabajador, mediante la averiguación correspondiente, deberá entenderse que lo ha condonado o dispensado por la presunta falta cometida y, bajo esta perspectiva, el despido que se llegue a producir será injusto.

El informe dirigido a relaciones laborales que obra en el expediente (fl. 140 y 141), da cuenta del actuar irregular del promotor conocido por la compañía desde el 13-feb-2016 y que fuera ratificado el 15-feb-2016, sin que aparezca demostrado en el plenario que a partir de esta última fecha, y los descargos, 22-abr-2016, hubiera alguna reconvencción o requerimiento por la demandada al demandante a causa de lo consignado en su propio sistema informático y que de algún modo hubiera justificado la demora en despedirlo.

Por consiguiente, la censura no florece ante la carencia de pruebas que den certeza de las diligencias que presuntamente retardaron la decisión de despedir al trabajador, y en virtud de la facultad contenida en el artículo 61 del CPT y SS, debe la Sala confirmar la sentencia de primer grado.

6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T. y S.S., se impondrá condena en costas al recurrente (demandada) ante la improsperidad de su alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

¹³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18110-2016. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.



7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 21-may-2018 por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas a la parte recurrente (demandada) ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO. - Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila



Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

f207639769703d2b2426798e12aebe60b4138526cf38bd266c2f7751f6747c64

Documento generado en 17/11/2021 10:44:36 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>