

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA



SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO

FUERO SINDICAL

Expediente:23-162-31-03-001-2023-00183-00 Folio 44-24

ACTA N° 08

Montería, siete (07) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación impetrado por el vocero judicial de la parte demandante contra de la sentencia de fecha 31 de enero de dos mil veinticuatro (2024), proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Cerete -Córdoba, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL**, promovido por **BANCO DE BOGOTA S.A.** contra **ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA**.

I. ANTECEDENTES

I.I Pretensiones.

Pretende la parte demandante se declare que la señora ENA MARGARITA ALTAMIRANDA, es trabajando del Banco Bogotá S.A., desde el 01 de marzo de 2005, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes en el cargo de ASESORA DE VENTAS Y SERVICIOS OFICINA 216 Cereté, declarar que la demandada es miembro de la organización sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS A.C.E.B - SECCIONAL CERETÉ, declarar que en su calidad de secretaria de Equidad y Género y Juventud de la Subdirectiva Cereté de la Organización Sindical goza de fuero sindical, aunado a ello, dejar sentado que la demandada tiene comprometida su responsabilidad laboral desde su cargo como ASESORA DE VENTA Y SERVICIOS, siendo que no ha cumplido con las indicaciones, procedimientos y reglamentos establecidos por su empleador, por tanto, se declare que la demandada incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en consecuencia, se levante el fuero sindical de la demandada y le sea concedido el permiso para despedirla, finalmente, condena en costas a la demandada.

I.II Hechos

Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

1. Manifiesta la parte demandante que celebró contrato con la señora ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA, en fecha 01 de marzo de 2005.
2. Señala que la demandada actualmente se desempeña en el cargo de asesora de ventas y servicios – oficina 216, del Banco de Bogotá S.A sede Cerete – Córdoba.

3. Manifiesta que, de conformidad con reunión llevada a cabo el día 28 de mayo del año 2022, el Ministerio del Trabajo comunicó el 04 de agosto del mismo año, la Junta Directiva Seccional Cereté en la que se registró a la demandada como secretaria de equidad de género y juventud de la organización sindical "ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS A.C.E.B-SECCIONAL CERETE" y que dicha calidad le permite gozar de la garantía fuero sindical.
4. Manifiesta que la señora ENA MARGATIRA al suscribir contrato de trabajo se obligó a cumplir con todas las obligaciones laborales, funciones, instrucciones asignadas en la ejecución de sus funciones para el cargo contratado.
5. Sostiene que una vez se celebró el contrato de trabajo, la demandada se obligó a dar cumplimiento de las obligaciones laborales, funciones, instrucciones y políticas, además calificó de mutuo acuerdo con el Banco de Bogotá, que el incumplimiento y la violación de los manuales de operaciones del banco, constituyen una falta grave.
6. Afirma que, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo del Banco de Bogotá, se establece que cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que competen al empleado conforme a los artículos 58 y 60 del C.S.T u otra falta grave, se tendrá como justa causa para terminar el contrato de trabajo.
7. Manifiesta que, la demandada incumplió con sus obligaciones laborales en el desarrollo de sus funciones propias del cargo como asesor de ventas y servicios, las cuales pueden ser calificadas como faltas graves.
8. Aduce que, la señora OQUENDO ALTAMIRANDO, no cumplió los objetivos propuestos y conocidos por ella, su cumplimiento había sido de 33.9% en comparación con sus pares que fue de aproximadamente el 72.8%.
9. Señala que, al notar el deficiente rendimiento de la señora OQUENDO ALTAMIRANDA, en relación con su capacidad y con el rendimiento promedio de labores análogas en el mes de abril de 2023, realizó acompañamiento, tal como consta en formato de acompañamiento comercial de 20 de abril de 2023.
10. Afirma que, a pesar del acompañamiento, los indicadores de la demandada no mostraron mejoría, pues, para febrero de 2023 se evidenció el bajo cumplimiento de sus resultados, siendo éste 48.7%, en comparación de sus pares que fue 70.7%, por ello, realizaron nuevamente acompañamiento para el mes de mayo de 2023.
11. Sostiene que, sin perjuicio de los acompañamientos realizados, continuó evidenciando incumplimiento de sus obligaciones laborales en relación con el deficiente rendimiento de la demandada.
12. Indica que, en razón a los resultados de la demandada, procedió a adelantar dos procesos disciplinarios los cuales finalizaron con llamado de atención en fecha 24 de agosto de 2023, y el segundo con suspensión del contrato por 4 días en fecha 17 de octubre de 2023.
13. Manifiesta que, al no cumplir con los objetivos trazados en cada período y que persistió el incumplimiento del objetivo comercial, el día 15 de noviembre de 2023, se llevó a cabo la diligencia de descargos.

14. Por último, expresa que evaluada y estudiada la situación de los resultados de la demandada el día 06 de diciembre del año 2023, le fue notificado la terminación del contrato de trabajo con justa causa, aclarando que la finalización se encuentra sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical del cual goza la demandada.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

II.I. PARTE DEMANDADA.

El apoderado judicial de la demandada señora ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA, al contestar la demanda manifestó respecto a los hechos 1º, 2º, 3º, 4º, 5, 6, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 27, 28, 35, son ciertos y los supuestos 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 36, 42 son ciertos parcialmente y los demás no son ciertos. Frente a las pretensiones de la demanda se opone a todas y cada una de ella, teniendo en cuenta que, no está demostrado que su representada incumplió con las obligaciones contractuales asignadas, no incurrió en vulneración o violación de las normas o justas causas citadas en la presentación aquí expuesta, no es posible efectuar un levantamiento del fuero que ostenta su representada como quiera que no ha incurrido en justa causa que dé lugar a la imposición de la sanción, no existe condena ejecutoriada que permita la imposición de costas y agencias en derecho.

Finalmente, propuso como excepciones las denominadas "*prescripción, violación al debido proceso sancionatorio establecido en convención colectiva, falta de inmediatez entre el conocimiento de los hechos y la imposición de las sanciones*".

III. LA SENTENCIA APELADA

Mediante sentencia de fecha treinta y uno (31) de enero de 2024, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Cerete – Córdoba, decidió declarar no probadas las excepción de prescripción, declaró probadas las excepciones "*violación al debido proceso sancionatorio establecido en la convención colectiva, falta de inmediatez entre el conocimiento de los hechos y la imposición de las sanciones e inexistencia de las justas causas que se alegan para la terminación del contrato y autorización del despido*" en consecuencia de ello, denegó todas las pretensiones de la demanda, finalmente, condenó en costas a la parte demandante por la fijación de agencias en derecho de dos (2) SMLMV.

En síntesis, la señora jueza de primera instancia manifestó que, no se encuentra acreditado en el plenario la fecha en la que tuvo conocimiento la empresa de las falencias de la trabajadora, pues, si bien los testigos señalaron fechas en que se reunió el comité, no obra prueba documental que corrobore su dicho. Por tanto, concluyó que el Banco no acreditó haber cumplido con los términos establecidos en la CCT.

De otro lado, señaló que, en lo referente a la causal del despido, no quedó acreditada la misma, puesto, no existe prueba del cuadro comparativo entre el rendimiento de la demandada y sus pares para los meses de abril y junio de 2023, solo se hace referencia en la motivación de los actos del empleador. Por tanto, no quedó claro ni siquiera con que pares se está comparando la productividad de la demandada si con los de la zona nororiente o de nivel nacional, pues las declaraciones de los testigos son disimiles en dicho sentido.

Finalmente, respecto a la excepción de prescripción adujo que el proceso convencional finalizó el 06 de diciembre de 2023 y la demanda fue

presentada el día 18 de diciembre del mismo año, es decir en el lapso establecido, esto es dentro de los dos (2) meses, por lo cual, no se encuentra acreditada la causal de prescripción.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

IV.I. PARTE DEMANDANTE

EL vocero judicial de la parte demandante presenta recurso de apelación en cuanto al numeral segundo y tercero relacionado con la violación al debido proceso y del contenido total del numeral segundo, así mismo, en cuanto a las costas.

En ese sentido, manifiesta que, si bien no se discute la relación laboral, si ocurre con las obligaciones contractuales y compromisos que la señora Ena se hizo en el Banco, en cuanto a su cargo de asesora de ventas y servicios. En ese sentido, indica que se debe tener en cuenta la libertad probatoria y si bien el juzgado no ha hecho énfasis en las circunstancias del Banco de Bogotá, y sobre todos las de fecha 25 de julio de 2023, no se observó dicho documento donde se cita el incumplimiento junto con las demás pruebas, tales como acompañamientos firmados por la demandada en cuanto a la verificación de los meses de enero, febrero, marzo y abril.

Seguidamente, señala que si bien hubo un comité, no hubo un documento con firma, pues, no se debe abandonar los seguimientos, citaciones a descargos como tal y en la comunicación que dio por terminado el contrato se le dio información del comparativo de los pares con los cuales se estaba comparando, no solamente los pares inmediatos de la zona de Córdoba y Sucre, sino de los documentos adosados en las citaciones a descargos, los cuales tienen plena validez probatoria, puesto, la parte demandada no se opuso a los mismos, todo lo contrario participó en cada uno de ellos.

Afirma que, se le informó a la demandada de manera oportuna, las comunicaciones, citaciones a descargos y sanciones, tanto así que no existe en ninguna parte del proceso oposición alguna frente a las reuniones que tuvo el comité por los incumplimientos contractuales de la demandada.

Finalmente, solicita sea revocado el numeral 3 habida cuenta que para el Banco de Bogotá y con todo el acervo probatorio se entiende que derruye lo que tiene que ver con las excepciones presentadas por la demandada violación debido proceso, inmediatez e inexistencia de las justas causas pues estas están probadas y son admitidas por la señora Ena tanto en las diligencias de descargo como en las comunicaciones presentadas por ella misma, y que infortunadamente el despacho le resto merito probatorio, en esos términos deja sentado su recurso.

V. CONSIDERACIONES:

VI.I. Presupuestos procesales.

Las partes no discuten los presupuestos de eficacia y validez y la Sala los encuentra presentes, por lo que, se desatará el recurso de apelación impetrado la parte demandante.

VI.II. Problema jurídico.

En el caso en concreto, el problema jurídico consiste en determinar: **i)** si erró la jueza de primera instancia al declarar probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, y no ordenar el levantamiento del fuero sindical de la señora ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA, a efectos de ser

despedida por su empleador, del mismo modo, **ii)** dilucidar si hay lugar a la condena en costas a la parte demandante en primera instancia.

Comiencese por indicar que no existe controversia respecto a la existencia de una relación laboral entre la señora ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA y el BANCO DE BOGOTÁ, como tampoco se evidencia discusión en la condición de aforada de la demandada.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la demandada es aforada conviene señalar lo previsto en el artículo 27 de la CCT, suscrita entre el BANCO DE BOGOTÁ S.A., y ACEB para el período 2021-2024, en la cual se dispone el procedimiento para aplicación de sanciones, así:

"ARTÍCULO 27. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES:

Para la aplicación de sanciones disciplinarias se aplicará el siguiente procedimiento:

1.El trabajador presuntamente inculpado deberá ser llamado a descargos para que explique su conducta dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a aquel en que el Banco tenga conocimiento de la presunta falta. El trabajador deberá tener al menos tres (3) días hábiles, para preparar la diligencia de descargos.

2.La citación a descargos se hará mediante comunicación escrita al trabajador inculpado. En dicha citación se describirán de manera clara las presuntas faltas imputadas, y se determinará la fecha, hora y sitio de descargos y se le correrá traslado de las pruebas que existan, para facilitarle el ejercicio de su derecho de defensa.

3.A los descargos podrán asistir dos representantes del sindicato al que pertenezca. Los representantes del sindicato podrán efectuar los planteamientos y observaciones que consideren oportunos, siempre y cuando sean conducentes y guarden relación con los hechos objeto de la citación. De la declaración e intervenciones se dejará constancia en el acta de descargos. En todo caso los descargos se deben circunscribir a las faltas imputadas en la citación.

4.Finalizados los descargos, el Banco tendrá veinte (20) días hábiles para tomar la decisión de sanción disciplinaria correspondiente, la cual se notificará por escrito precisando la sanción aplicable, las razones jurídicas y de hecho en que se soporta la decisión tomada, y apreciando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y favorabilidad en la aplicación de normas presuntamente violadas. Si, por el contrario, a juicio del Banco no hay mérito para aplicar sanciones disciplinarias, se le informará por escrito al trabajador inculpado.

*5.Una vez notificada la sanción, el trabajador inculpado podrá impugnar dicha determinación ante el superior jerárquico de la que haya tomado.
(...)*

8. No producirá ningún efectos legal la sanción disciplinaria que el Banco imponga a sus trabajadores pretermitiendo el anterior procedimiento."

Ahora bien, para resolver el quid del asunto debe indicarse que el Banco de Bogotá mediante escrito de fecha 6 de diciembre de 2023, dio por terminado el contrato con justa causa de la señora ENA MARGARITA OQUENDO ALTAMIRANDA, ello bajo el fundamento que la trabajadora incurrió en incumplimientos a sus obligaciones laborales en el desarrollo de las funciones propias de su cargo como asesor de ventas y servicios, las cuales son calificadas como graves, esto es deficiente rendimiento en el trabajo

(numeral 9 literal a) del artículo 62 del CST. A su vez, indicó que procederá a iniciar las labores para el levantamiento del fuero ante la jurisdicción ordinaria.

Pues bien, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, transcribe:

"Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

Pertinente resulta, citar lo dispuesto por la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia de Radicado N° 38855 del 28 de agosto de 2012, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, donde se reiteró:

"Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta.

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

*"Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. **Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal**".*

En ese sentido, una vez analizadas y revisadas las pruebas documentales adosadas al plenario se extrae que, el Banco de Bogotá, dio apertura a varios procesos disciplinarios en contra de la señora ENA MARGARITA, en razón al deficiente rendimiento.

Al respecto, se tiene que el primer proceso disciplinario se dio en fecha 02 de agosto de 2023, en virtud de los bajos cumplimientos de metas, en el mes de abril de 2023 (sesión 1), realizaron acompañamiento para trabajar conjuntamente con el cumplimiento de los indicadores, puesto, el rendimiento del mes de enero 2023 de la demandada fue del 33.9% en comparación con sus pares que fue del 72.8%.

Del mismo modo, se evidencia que realizaron diligencia de descargos en fecha 09 de agosto de 2023, y en fecha 24 de agosto de la misma data, decidieron efectuar como sanción "*llamado de atención*" a la demandada.

Seguidamente, al segundo proceso disciplinario le dieron apertura en fecha 05 de octubre de 2023, puesto, persiste el incumplimiento de la trabajadora con el cumplimiento de sus metas, ya que en el mes de junio el resultado fue de 22.7% y el de sus pares del 62%. A su vez, efectuaron diligencia de descargos en fecha 11 de octubre de 2023, y culminó con decisión de fecha 17 de octubre de 2023, en la cual suspendieron a la trabajadora por un término de 4 días.

Finalmente, el día 08 de noviembre de 2023, el Banco de Bogotá dio apertura al tercer proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos en el cual indicó que el día 27 de octubre el comité de seguimiento reportó que a pesar de las actividades desarrolladas, la trabajadora continuaba con deficiente rendimiento en comparación con quienes ejercen las mismas labores, es decir, persistía el incumplimiento, ya que en el mes de julio de 2023, el porcentaje de cumplimiento fue de 42.3% muy por debajo del promedio de sus pares quienes obtuvieron 71.6% y a nivel nacional 68.8%. En ese sentido, dicho procedimiento culminó con la decisión de dar por terminado el contrato con justa causa, previa autorización de la autoridad competente.

En este punto, es importante resaltar que, los procesos disciplinarios antes reseñados no cumplen con el trámite previsto en el artículo 27 de la CCT, en primer lugar, porque en el proceso disciplinario No. 1, el Banco de Bogotá en el documento denominado "*apertura formal del proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos*", deja sentado que el comité de seguimiento del desempeño de la trabajadora del mes de enero fue realizado en el mes de abril de 2023, pese a que en la representante legal indicó haber tenido conocimiento el día 25 de julio de la misma anualidad.

Ello, teniendo en cuenta que revisado el acervo probatorio no existe acta de realización de comité en ninguno de los procesos disciplinarios efectuados a la señora OQUENDO ALTAMIRANDA, como tampoco constancia de la realización de la misma, máxime cuando los declarantes si bien manifestaron que no existía acta, los mismos quedaban registrados en una herramienta interna del Banco de Bogotá, sin embargo, se itera no obra prueba alguna distinta al dicho de los declarantes.

Al respecto, es oportuno señalar que las declaraciones de parte ofrecen eficacia probatoria cuanto comportan confesión por lo que se analiza bajo el principio conforme al cual a nadie es lícito crearse su propia prueba, así lo establece el índice final del artículo 191 C.G.P. y lo ha ratificado la H. Corte suprema de justicia en diversas sentencias (**SC del 25 de marzo de 2009, Rad. 2002-00079-01; AC708- 2020 2 de marzo, Rad.2003-00406-01, SC8605-2016,27 DE JUNIO, Rad, 2007-00657-02, entre otras**).

Y, si bien el recurrente manifiesta que, deben examinarse los acompañamientos firmados por la demandada, una vez verificados los capture adosados a los procesos disciplinarios se evidencia que tales acompañamientos iniciaron el 20 de abril de 2023, circunstancia que le da fuerza a los argumentos antes esbozados, en el entendido de que desde el mes de abril el Banco de Bogotá, conoció los resultados de los bajos rendimientos de la señor OQUENDO ALTAMIRANDO, sin embargo, solo para el mes de agosto de la misma calenda fue que notificó la apertura del proceso disciplinario, es decir, con posterioridad a los 20 días previstos en la CCT.

Por tanto, le asiste razón a la señora jueza de primera instancia en este punto, máxime cuando no existe prueba que de certeza de las fechas en que la empresa demandante conoció de las faltas señaladas.

Frente a ello, conviene recordar lo dispuesto por la reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia (Vid. CSJ Sentencias SL2351-2020 y SL605-2023), son garantías del derecho de defensa del trabajador, frente a la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo con justa causa, las siguientes: (i) expresar al trabajador las causales y motivos para el despido, sin que sea posible alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; (ii) proceder con inmediatez, es decir, realizar el despido dentro de un término prudencial o razonable desde cuando se tuvo conocimiento de los hechos; (iii) la configuración de alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; (iv) si es del caso, agotar el procedimiento establecido en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso; y, (v) la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, en tratándose de la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98; y, si se trata de las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, se debe cumplir con un preaviso no menor de 15 días de anticipación, en concordancia con el inciso de dicha norma.

Amén de lo anterior, el vocero judicial de la parte demandante indica que el comparativo de los pares de la trabajadora fue suministrado en las citaciones a descargos y comunicación que dio por terminado el contrato, donde se puede evidenciar el comparativo con la zona de Córdoba y Sucre. Frente a ello, debe indicarse que, analizadas las pruebas documentales, solamente vislumbran en el plenario los comparativos de enero, febrero y marzo, sin embargo, no ocurre lo mismo con los meses posteriores, dado que, en las citaciones y demás se limitan a indicar los porcentajes sin adosar cuadro explicativo.

Aunado a ello, tal como señaló la señora jueza de instancia no quedó debidamente establecido con quien se realizan las comparaciones de los resultados de la señora ENA OQUENDO. Ello por cuanto, al observar las declaraciones rendidas en el plenario por los señores GABRIELA LUCIA BONILLA LEGUIZAMON, ALEX GONZALO, LUISA FERNANDO AVELLANEDA y OSWALDO DE JESUS SAAVEDRA BURITICA, se evidencia que la representante legal de la parte demandante al ser interrogada indicó que dichos comparativos se realizaban con los pares de su zona, mientras que el señor **ALEX GONZALO**, al ser interrogado en su calidad de Director de Región del Banco de Bogotá, señaló que el comparativo se realiza con los pares a nivel nacional, dado que, son metas por cargo y no por ciudad, por su parte, la testigo **LUISA FERNANDA AVELLANEDA**, estableció que el porcentaje de los pares corresponde al de la zona que pertenece la trabajadora, esto es, la Nor-oriental, y finalmente, el señor **OSWALDO DE**

JESUS SAAVEDRA BURITICA, en su calidad de Gerente Administrativo indicó que el comparativo se realiza con los pares de la zona y a nivel nacional.

Quiere decir ello, que los mismos declarantes son contradictorios en establecer de forma certeza los pares con los que se debe realizar la comparación del desempeño de la señora OQUENDO ALTAMIRANDA. Motivo por el cual, no se puede tener por acreditada la causal indicada por el empleador referente al rendimiento deficiente de la trabajadora, puesto, no existe certeza de la diferencia de los porcentajes con sus pares durante los diferentes períodos señalados por el demandante.

Y, si bien la demandada presentó escrito denominado "*Respuesta a citación a diligencia de descargos*", de fecha 09 de agosto de 2023, lo cierto es que la señora OQUENDO ALTAMIRANDA, en el referido documento hace referencia a circunstancias y/o factores externos que afectan su rendimiento, como lo son cambios de la demanda y competencia, limitaciones tecnológicas, del mismo modo, reitera su compromiso con la gestión comercial y cumplimiento de sus metas. Dicha circunstancia no es óbice para dejar de dar cumplimiento al procedimiento reglamentado en la CCT.

De conformidad con lo anterior, se tiene que, la demandante no logró acreditar de forma fehaciente y certera el cumplimiento de lo previsto en el artículo 27 de la CCT, referente al procedimiento disciplinario efectuado a la señora ENA MARGARITA, como tampoco el deficiente rendimiento en comparación con sus pares en los diferentes procesos disciplinarios. Al respecto, el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicado por remisión normativa que trata el artículo 145 del CPT y S.S, establece la necesidad de la prueba, dice: "***Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho***".

Asimismo, el artículo 167 del C.G.P, hace referencia a la carga de la prueba, establece: "***Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen***".

Siendo importante resaltar, la parte demandante no cumplió con la carga procesal de probar los supuestos de hecho que pretende argüir, es decir, no logró sostener la tesis alegada, no asistiéndole razón entonces al recurrente en sus argumentaciones, con respecto a la carga dinámica de la prueba.

Finalmente, en lo referente a la condena en costas, corresponde traer a colación lo estatuido en el artículo 365 numeral 1º del Código General del Proceso, aplicable por remisión del canon 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual, en su tenor literal expresa lo siguiente:

"ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. *En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.

Además, se condenará en costas a quien se le resuelva de manera desfavorable un incidente, la formulación de excepciones previas, una

solicitud de nulidad o de amparo de pobreza, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con la temeridad o mala fe."

En el presente asunto, se evidencia que a la parte demandante le fue desatado de forma desfavorable lo pretendido en la demanda, es decir, es la parte vencida dentro del proceso, por ende, se estiman causadas tal como coligió la señora jueza de instancia.

No se impondrá condena en costas en esta instancia, por no encontrarse causadas de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del CGP.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, Administrando justicia en nombre de la Republica y por autorizada de Ley,

VII. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de origen y contenido reseñado, de conformidad con lo esbozado en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

CUARTO: oportunamente regrésese el expediente a su oficina de origen.

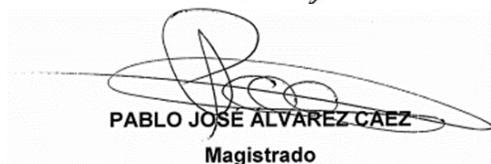
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado