

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE**  
**VILLAVICENCIO**

**SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL No. 2**

**MAGISTRADO PONENTE**  
**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**

Villavicencio, febrero once (11) de dos mil veintidós (2022)

<b>TIPO DE PROCESO:</b>	Ordinario Laboral de Primera Instancia
<b>DEMANDANTE</b>	MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL
<b>DEMANDADA:</b>	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.
<b>RADICADO</b>	500013105002 <b>2015 00434 01</b>
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio
<b>TEMA:</b>	Apelación – Fuero Circunstancial - Reintegro.

**I. ASUNTO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del decreto legislativo 806 de 2020 expedido en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, procede la Sala Segunda de decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, contra la sentencia proferida el 22 de octubre de 2019, por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO.

**II. ANTECEDENTES**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

Pretendiendo la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo celebrado a término fijo y otro con plazo indefinido, vigentes en los periodos comprendidos del 13 de febrero de 2013 al 9 de diciembre de 2015 y 10 de diciembre de 2015 al 11 de febrero de 2016, manifestando estar amparado con la garantía del fuero circunstancial, el señor MIGUEL ALFFONSO SUAREZ ANGEL como trabajador, demandó a la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P., como empleadora, con el fin sean condenada a reintegrarlo al cargo de técnico Grado 04 COD 314 y, como consecuencia, al pago de los salarios dejados de percibir, aportes al sistema general de seguridad social y las costas; en forma subsidiaria solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa y condena en costas.

Aseveró que, para desempeñar los cargos de técnico, profesional y profesional universitario GRA 01 COD 219, mediante contratos de trabajo primeramente celebrado a término fijo y luego a término indefinido, fue laboralmente vinculado por la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO E.S.P., relación subordinada que desarrolló en los periodos comprendidos del 13 de febrero de 2013 al 9 de diciembre de 2015 y 10 de diciembre de 2015 al 11 de febrero de 2016, día en el cual, sin respetar el debido proceso, pese a gozar del fuero circunstancial, aduciendo una justa causa, la demandada en forma unilateral dio por terminado el contrato.

Que, la demandada adujo como justa causa para la finalización del vínculo un supuesto retardo de su ingreso a su jornada laboral en las jornadas de mañana y tarde.

Como asignación salarial se pactó la suma de \$1.730.049.

Expuso que el 15 de diciembre de 2015 se afilió al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas e Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia SINTREMDES Subdirectiva Villavicencio.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

El 28 de diciembre de 2015 la Subdirectiva de la Organización Sindical SINTRAEMDDES desarrolló Asamblea general, en la cual se aprobó la denuncia parcial de la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2016.

El 29 de diciembre de 2015, se radicó formalmente ante el MINISTERIO DE TRABAJO y la GERENCIA de la EAAV la presentación del Pliego de Peticiones y Denuncia Parcial de la convención colectiva de Trabajo, motivo por el cual el 20 de enero de 2016 las partes instalaron la mesa de Negociación del Pliego de peticiones, por lo que la terminación del contrato se dio en vigencia del proceso de negociación.

Refirió que el 7 de junio de 2017, mediante derecho de petición formalmente presentado, solicitó a la oficina de control interno de la entidad demandada, certificación de existencia de proceso disciplinario en su contra, petición que se respondió el 15 de junio de 2017 expresándole no existir trámite alguno en su contra por ese concepto.

Que, el 5 de mayo de 2016 se depositó en el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Meta, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las partes, vigencia 2015-2016.

Finalmente, el 2 de agosto 2017 elevó reclamación administrativa, solicitando el reintegro, requerimiento que el 8 de agosto de 2017 le fue contestado en forma desfavorable<sup>1</sup>.

### **III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demandada EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P., a excepción de las pretensiones relacionadas con la existencia del contrato de trabajo se opuso a las demás<sup>2</sup>, insistiendo en que no ha lugar al reintegro deprecado como pretensión principal ni a la indemnización por despido sin justa causa solicitada como subsidiaria, toda vez que la

---

<sup>1</sup> Fólíos 2 a 12 C-1.

<sup>2</sup> Fólíos 149 a 158 C – 1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

finalización de la relación laboral sí obedeció a una justa causa comprobada que no fue desvirtuada por la parte actora; en cuanto a los hechos aceptó los relacionados con la existencia de la relación laboral, la instalación de la mesa de negociación, la fecha de terminación del contrato y la reclamación administrativa, respecto de los demás dijo no ser ciertos y no constarle.

Propuso como excepciones las que denominó “*terminación justa y legal del contrato de trabajo, carencia del derecho al reintegro e indemnización que se reclama*”.

#### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez de primer grado, considerando que, no obstante estar acreditado que el actor goza de la garantía del fuero circunstancial, en el proceso fue demostrado la justa causa que alegó la demandada para la terminación del contrato de trabajo, declaró probados los medios exceptivos propuestos y absolvió de las pretensiones, sin imponer condena en costas.

#### **V. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la determinación de primer grado, bajo el argumento que, habida consideración que los fundamentos vertidos en la carta de terminación no fueron probados no puede considerarse que el despido se realizó con justa causa, además que las causales que se imputaron, de llegadas tarde a trabajar los días 4, 5, 6 y 7, no podían ser imputables ya que ellas hacen parte de un contrato anterior, el cual ya había finalizado, que al demandante no se le adelantaron los trámites correspondientes para que procediera la terminación del vínculo con justa causa, la parte demandante presenta su desacuerdo con la falta de reintegro solicitado, por lo que ruega se proceda a la revocatoria de la sentencia de primer grado.

#### **VI. CONSIDERACIONES**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

## **1.- DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.**

Conforme las argumentaciones expuestas en el recurso de apelación y atendiendo los parámetros establecidos en el artículo 66 A, corresponde a la Sala analizar:

- Verificar si el demandante goza de la estabilidad laboral del fuero circunstancial y si no existió una justa causa comprobada para la terminación del contrato que dé lugar al reintegro solicitado.

## **2.- RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS.**

### **2.1.- NEXO LABORAL - FUERO CIRCUNSTANCIAL - CALIFICACIÓN PREVIA JUDICIAL - JUSTA CAUSA.**

#### **2.1.1.- Existencia del contrato de trabajo y del fuero circunstancial.**

Es preciso aclarar que no existe duda en cuanto a que entre el demandante y la entidad demandada existieron dos contratos de trabajo, uno a término fijo y otro a plazo indefinido, relación que se desarrolló en los períodos comprendidos del 13 de febrero de 2013 al 9 de diciembre de 2015 y del 10 de diciembre de 2015 al 11 de febrero de 2016; y que el 15 de diciembre de 2015, en vigencia de dicha relación laboral, el demandante se afilió a la organización sindical SINTRAEMSDES.

Así se concluye de lo manifestado por las partes, y de los documentos allegados al expediente: (i) los que contienen los contratos de trabajo a término fijo e indefinido, cartas de no prórroga y terminación de cada uno de los contratos<sup>3</sup> y, con fecha de expedición 15 de febrero de 2016<sup>4</sup>, el certificado de afiliación del actor a SINTRAEMSDES.

---

<sup>3</sup> Folios 84 a 94 y 108 C-1.

<sup>4</sup> Folios 100 C.1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

Tampoco es objeto de discusión que, en vigencia del último contrato de trabajo, el demandante MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL gozaba de fuero circunstancial, habida cuenta que la finalización del vínculo laboral se dio dentro de la vigencia de presentación del pliego de peticiones, documento que fue radicado ante el empleador el 29 de diciembre de 2015<sup>5</sup> y, en esa misma data ante el MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL - META<sup>6</sup>, negociación que finalizó con la suscripción de la convención colectiva, hecho acaecido el 24 de febrero de 2016<sup>7</sup>.

Con base en esos supuestos fácticos, procede la Sala a resolver los interrogantes planteados.

### **2.1.2.- Permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero circunstancial.**

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reiterado en el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966 establece:

*“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”*

Por su parte, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 denominado “*despidos en conflictos colectivos*” consagra:

*“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”*

---

<sup>5</sup> Folios 104 y 105 C-1.

<sup>6</sup> Folios 101 a 103 C-1.

<sup>7</sup> Folios 115 a 145 C-1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

*Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo.*

*Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial.”*

El texto subrayado fue declarado nulo por el Consejo de Estado en sentencia proferida el 12 de septiembre de 1980 dentro del proceso contenido en el expediente No. 2890 siendo ponente la Magistrada Aydee Anzola.

Finalmente, esas normas fueron compiladas en el artículo 2.2.2.1.9 del Decreto 1072 de 2015 que dispone:

*“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto número 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”*

El análisis de los preceptos enunciados, llevan a concluir que para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con un trabajador amparado con fuero circunstancial tan solo debe acreditar la existencia de una justa causa y que en una tal eventualidad no se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo ni del Juez Laboral.

### **2.1.3.- Acreditación de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en el caso concreto.**

Conforme a la carta de despido del 10 de febrero de 2016<sup>8</sup>, la terminación del vínculo contractual entre las partes obedeció a la decisión unilateral del empleador, quien para el efecto adujo:

---

<sup>8</sup> Folios 108 y 109 C-1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

*“... Me permito comunicarle que la empresa ha decidido terminar unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo a partir de la finalización de la jornada laboral del día 10 de febrero de 2016.*

*La justa causa invocada es la contemplada en el numeral 8° del artículo 48 del decreto 2127 de 1945, en concordancia con el B) de la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito por usted el 10 de diciembre de 2015.*

*En efecto, en la constatación bimensual del sistema biométrico de control de entrada y salida de la empresa, pudo verificarse que usted registró retrasos de ingreso al cumplimiento de su jornada laboral durante el día 7 en la jornada de la mañana y los días 4, 5, 6, 10, 16, 18, 21, 30 y 31 en la jornada de la tarde del mes de diciembre de 2015; los días 12, 26 en la jornada de la mañana y los días 5, 8, 13, 14, 18, 20, 22, 29 en la jornada de la tarde del mes de enero del año 2016, sin que medie justificación alguna de su parte.*

*El contrato de trabajo que usted suscribió con la empresa calificó como falta grave “la no asistencia puntual al trabajo, sin excusas legales suficientes a juicio del empleador por dos veces dentro de un mismo calendario”; y a su turno el numeral 8° del artículo 48 del decreto 2127 de 1945 establece como justa causa de despido la comisión de cualquier falta calificada como grave en el contrato de trabajo. Es claro que usted incurrió en la causal de despido invocada por cuanto incumplió recurrentemente y sin excusa la jornada de trabajo establecida en la empresa, que es de 7:00 a.m. a 12:00 m en la mañana y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. en la jornada de la tarde, de lunes a viernes.*

*El valor de sus prestaciones sociales le serán cancelados una vez se cumpla el trámite contable pertinente.”*

Así, probado el hecho del despido, so pena de devenir en injusto, con las consecuencias jurídicas que ésta calificación trae, es a la demandada a quien le incumbe acreditar que la terminación del vínculo laboral fue con justa causa.

La demandada en la carta de terminación del contrato enmarca la justa causa invocada en la causal 8, del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945: *“Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.”*, en concordancia con el literal B) de la cláusula sexta del contrato de trabajo.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

Procede, entonces, la Sala a analizar las pruebas aportadas al plenario:

- Contrato individual de trabajo de fecha 10 de diciembre de 2015, celebrado a término indefinido, que en su cláusula séptima establece las justas causas para ponerle término y entre otras disposiciones en su literal B) preceptuó: *“La no asistencia puntual al trabajo, sin excusas suficientes a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo calendario”*<sup>9</sup>.
- Biométrico bimensual de entrada y salida de funcionarios de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio, en especial el del señor MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL para los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016<sup>10</sup>.
- Copia del reglamento interno de trabajo<sup>11</sup>
- Certificado de no justificación por las inasistencias y llegadas fuera del horario establecido en el reglamento interno de trabajo<sup>12</sup>.
- Si bien en la audiencia de que trata el artículo 77 se decretó el interrogatorio de parte del demandante, así como los testimonios de los señores de HECTOR ANDRES CASTRO REY, CARLOS ALBERTO TAPIERO RODRÍGUEZ y DIEGO USME solicitados por la parte demandante, y los señores FELIX MURUAGA y VICTOR ORTIZ, peticionados por la parte demandada, se tiene que en la audiencia de trámite y juzgamiento no concurrieron, razón por la cual se declararon surtidos y se cerró el debate probatorio.

Así, por las razones que adelante se exponen y analizadas las pruebas recaudadas, la Sala considera que, contrario a lo sostenido por el recurrente, el contrato de trabajo existente entre el señor MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL y la sociedad demandada terminó con justa causa comprobada:

---

<sup>9</sup> Folios 93 y 94 C-1.

<sup>10</sup> Folio 97 a 99 y 165 a 167 C.1.

<sup>11</sup> Folio 3 a 65 C-1.

<sup>12</sup> Folio 164 C-1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

Porque conforme al informe biométrico bimensual de entradas y salidas de funcionarios de la empresa de los meses de diciembre de 2015 a enero y febrero de 2016<sup>13</sup>, más concretamente en relación al señor demandante MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL, se evidenció y se encuentra demostrado que el demandante en la mayoría de los días laborales siempre llegó pasadas las siete de la mañana, no obstante que, conforme el artículo 12 del reglamento interno de trabajo, la hora de entrada para su jornada de trabajo era a las siete en punto (7:00 a.m.), adicionalmente, se encontró que tanto en el horario de la mañana, como en el de la tarde el demandante realizaba en algunas oportunidades su salida antes del horario impuesto por la entidad, que no era otro que a las seis de la tarde(6:00 p.m.), incumplimientos de los que, tal y como lo certificó la empresa demandada<sup>14</sup>, no se presentó, ni durante la vigencia del contrato, ni en el trámite judicial, excusa alguna.

A título de ejemplo se hace mención a los siguientes días:

- Día 10 de diciembre de 2015 entrada: 6:49 a.m., salida: 12:03 m., sin acreditar otro ingreso.
- Día 16 de diciembre de 2015 entrada: 6:46 a.m., salida: 12:00 m. sin acreditar otro ingreso.
- Día 18 de diciembre de 2015 entrada: 6:49 a.m., salida: 12:00 m, sin otro ingreso.
- Día 12 de enero de 2016 entrada: 13:54 p.m., sin acreditar ingreso en la mañana.
- Día 26 de enero de 2016 entrada: 14:19 p.m., sin acreditar ingreso en la mañana.
- Día 5 de enero de 2016 entrada: 7:00 a.m., salida: 1:51 p.m., sin acreditar otro ingreso.
- Día 8 de enero de 2016 entrada: 6:56 a.m., salida: 1:58 p.m., sin acreditar otro ingreso,

---

<sup>13</sup> Folio 100 a 105 y 203 a 207 C.1.

<sup>14</sup> Folio 164 C-1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

Conforme lo dicho, el actor debió demostrar que en el informe biométrico bimensual de entradas y salidas de funcionarios de la empresa de los meses de diciembre de 2015 a enero de 2016<sup>15</sup>, las salidas que se reportaron antes de terminar su jornada laboral, eran para dirigirse a efectuar actividades relacionadas con su trabajo o con la empresa, pero el proceso se haya huérfano de prueba en ese aspecto.

Ahora, el argumento de la censura en cuanto que se tomaron días que pertenecen a otro contrato no desdibuja el hecho que en vigencia del último vínculo se presentaron incumplimientos e inasistencias en el horario de trabajo.

Cumple recordar que en los términos del artículo 164 del CGP, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso y que conforme lo preceptúa el artículo 167 ibídem, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, normatividad a la cual nos remitimos por disposición expresa del artículo 145 del C.P. del T. y de la S.S., es carga que tenía la parte actora, quien debía allegar al proceso los medios de convicción que justificaran las llegadas tarde y las inasistencias a trabajar en la jornada laboral.

En ese orden de ideas, se encuentra demostrado que, de acuerdo con la cláusula séptima del contrato de trabajo que preceptúa: *“Son justas causas para poner término a este contrato unilateralmente las que establecen los artículos 47, 48 y 49 del decreto 2127 de 1945 y que están calificadas como graves (...) B) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusas suficientes juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo calendario”* la no asistencia puntual, constituye una falta grave, conducta que, como pasa a verse, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

El numeral 8° del artículo 48 ibídem establece que es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo: *“Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los*

---

<sup>15</sup> Folio 97 a 99 y 165 a 167 C.1.

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

*artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.”*

Finalmente, en relación con la omisión de los procedimientos legales a que alude la parte demandante, es preciso destacar que la legislación laboral colombiana no se prevé el adelantamiento de un proceso previo a la terminación del contrato de trabajo, de modo que, como el despido no corresponde ni puede asimilarse a una sanción disciplinaria, bien puede operar la terminación unilateral del vínculo aunque no se haya agotado un trámite previo, salvo que las partes hayan hecho un acuerdo sobre el particular y lo hayan incluido en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, lo que no se acreditó en el sub judice.

En los siguientes términos se expresó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia del 25 de julio de 2002, Radicación N° 17976:

*“(…) Valga agregar que el artículo 115 del CST, prevé el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias al trabajador, al cual debe ceñirse estrictamente el empleador cuando a ese fin apunta, descartando su aplicación cuando se trata del despido –que no es una sanción disciplinaria-, pues si la falta da lugar a la terminación del contrato de trabajo, la ley laboral no prevé ningún mecanismo o trámite previo a tal determinación, excepto en los casos en que procede el preaviso, según la clase de falta cometida (Art.7° Dcto.2351/65), dejando a salvo, obviamente, de este concepto lo que al respecto se hubiera pactado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, etc...”.*

Así las cosas, como quiera que en el caso bajo estudio no se hizo ninguna precisión al respecto, pues no se acreditó que las partes hubiesen pactado el adelantamiento de un proceso previo al despido, la demandada podía terminar el contrato de trabajo por justa causa, unilateral y automáticamente, como en efecto lo hizo.

En ese orden de ideas, demostrado que la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante por

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

encontrar configurada la existencia de una justa causa comprobada, no es posible dar aplicación a la garantía de fuero circunstancial de la cual aquel gozaba, ni ordenar su reintegro.

Ahora, si bien los artículos 44 a 46 del RIT establecen un procedimiento de control de asistencia y puntualidad, ello es para imposición de sanciones y no como obligatorio de un procedimiento para la forma de terminación del vínculo laboral.

En consecuencia, acertó el fallador de primer grado al declarar probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada, denominadas “*terminación justa y legal del contrato de trabajo y carencia del derecho al reintegro e indemnización que se reclama*”, bastando las anteriores consideraciones para confirmar el fallo apelado.

### **3.- COSTAS**

Dado el resultado del recurso de apelación, el despacho CONDENARÁ al pago de las costas de esta instancia al demandante, a favor de la empresa demandada, por resultar vencido en la alzada, las que SE LIQUIDARÁN de manera concentrada por el Juzgado de primer grado, conforme al artículo 366 del CGP. SE FIJARÁN como valor de las agencias en derecho causada en esta instancia, la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).

Por Secretaría se devolverá el expediente al Juzgado de origen.

## **VI. DECISIÓN**

La Sala Segunda Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **VII. RESUELVE:**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

**PRIMERO. - CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de octubre de 2019 por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO.

**SEGUNDO. - CONDENAR** al demandante MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL, al pago de las costas de esta instancia en favor de la demandada EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P., las que se liquidarán de manera concentrada por el Juzgado de primera instancia (artículo 366 del CGP). Se fija como valor de agencias en derecho en esta instancia, la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).

**TERCERO. -** Por Secretaría, **DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen, previas las anotaciones de rigor.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**

Magistrado



**DELFINA FORERO MEJÍA**

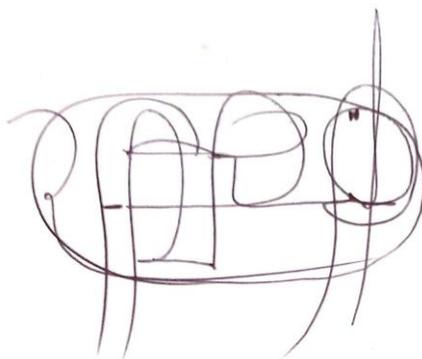
Magistrada

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL

**Radicado:** 500013105002 2017 00434 01

**Demandante:** MIGUEL ALFONSO SUAREZ ANGEL

**Demandado:** EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO S.A. E.S.P.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'HOOVER RAMOS SALAS'. The signature is stylized with overlapping loops and a vertical line extending upwards from the right side.

**HOOVER RAMOS SALAS**

Magistrado