



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

**JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO – ALCANCE DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Se deben respetar los procedimientos en él contenidos, sin que se puedan pasar por alto, especialmente el previsto para el despido, en aras de garantizar el debido proceso.**

Desde tal perspectiva, la convención colectiva como un acuerdo bilateral, requiere elementos de intercambio donde se establecen las reglas que la regulan, entre otras cosas, los derechos y las obligaciones de las partes de la relación, las normas sobre el inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y las normas de organización y de solidaridad. De allí que, al tratarse de un acuerdo vinculante se deben respetar los procedimientos en él contenidos, sin que se puedan pasar por alto, especialmente el previsto para el despido, en aras de garantizar el debido proceso, aun cuando se trate de una causal “directa” como la calificó la parte recurrente.

**JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO – PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL EN DESPIDO DEL TRABAJADOR POR INGRESAR A LABORAR BAJO EL INFLUJO DEL ALCOHOL: La ejecución de la sanción no sobrepasó los límites de secuencia establecidos para ello en el acuerdo convencional, que estableció que, la aplicación de un despido por justa causa de ley podrá hacerse inmediatamente después de la decisión del Jefe de la Oficina de Imposición de Sanciones.**

Así las cosas, la empresa no vulneró el debido proceso en el trámite disciplinario del actor, por dos razones, la primera, por cuanto lo que se demostró en el proceso sobre las fechas en el trámite de la decisión del despido y su comunicación, es que la primera se realizó el 19 de noviembre de 2015, y la segunda el 18 del mismo mes y año, sin que con ello se haya generado alguna irregularidad, pues la testigo Angela Francisca Rincón Cabra en su calidad de Directora de Relaciones Laborales de la empresa quien adelantó el trámite disciplinario, aceptó que la elaboración de esos documentos ocurrieron en esas fechas pero insistió en que la notificación al trabajador se realizó el día 19 de noviembre de 2015, data sobre la que ningún testigo da cuenta y el actor no recuerda, y la segunda, porque de la lectura a la comunicación del 18 de noviembre de 2015 (f. 84), suscrita por el Director Div. Planeación, Hernán Darío Agudelo Gil, y dirigida al señor Ángel Miguel Álvarez, se observa que, la decisión de terminación de la relación de trabajo con justa causa” será a partir del 20 de noviembre de 2015, teniendo como última jornada de trabajo el 19 de noviembre de 2015, valga decir que la aplicación de la sanción del despido tan solo sería efectiva a partir del 20 de noviembre, fecha en la que en todo caso ya contaba con la decisión de la directora de relaciones laborales. Así que, si en gracia de discusión está la fecha de realización del documento de comunicación del 18 de noviembre que suscribió el director de la división de planeación, que se notificó el 19 de noviembre, lo cierto es que la sanción tan solo se aplicó a partir del 20 de noviembre, es decir, no sobrepasó los límites de secuencia establecidos para ello en el acuerdo convencional.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007**

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	152383105001-2018-00326-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	ANGEL MIGUEL ALVAREZ SANCHEZ
DEMANDADO:	ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
DECISIÓN:	REVOCA
APROBADA	Acta No. 156
MAGISTRADO PONENTE:	DRA.GLORIA INES LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veinte (20) de noviembre de dos mil veinte (2020).

**I.- ASUNTO A DECIDIR**

Procede la Sala a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada, contra la sentencia del 18 de diciembre de 2019 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que declaró probada la excepción de *“justa causa para el despido”*, y condenó en costas del proceso a la parte demandada.

**II. SUPUESTOS FACTICOS**

En los hechos de la demanda se afirma que entre el demandante y la empresa Acerías Paz del Rio se pactó un contrato de trabajo a término indefinido para laborar en la planta industrial de la demandada ubicada en Belencito, Nobsa y Duitama, actividad que inició el 1 de febrero de 2000 hasta el 18 de noviembre de 2018, cuando la empresa demandada le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa tras *“ingresar a laborar bajo el influjo del alcohol”*. Indica que el último cargo que desempeñó fue el de operador de circuitos de coquería, labor por la que percibió como salario la suma de \$2.511.587,88.

En lo referente al procedimiento que se adelantó para adoptar la decisión de despedirlo, indica: Que el 4 de noviembre de 2015, se le notificó del derecho que le asiste de concurrir a la oficina de imposición de sanciones el 17 de noviembre por la inculpación de presentarse al lugar de trabajo bajo el influjo de alcohol el día 2 de noviembre de el mismo año; en la diligencia de descargos del 17 de noviembre el actor aceptó haber consumido una copa campaña en la celebración de su cumpleaños; el 19 de noviembre la coordinadora de relaciones laborales mediante acta indicó que se dan los presupuestos para despedir al señor ANGEL MIGUEL, razón por la que finalizaría el contrato de trabajo a partir del 20 de noviembre, notificada la decisión no se suscribió por el actor ni los representantes del sindicato al no compartirla. Aduce, que se vulneró el derecho de igualdad por cuanto en casos de connotaciones similares la decisión no fue el despido, indica que, la consecución de la prueba de alcoholemia no se adujo conforme las normas que contienen tal proceder y, que el proceso interno disciplinario fue violatorio del debido proceso por cuanto, la aplicación de la sanción de despido se realizó con anterioridad a la decisión del jefe de la oficina de imposición de sanciones. Que la decisión del despido le ha ocasionado grandes perjuicios morales y económicos por cuanto no ha podido incorporarse al mercado laboral.

Con base en lo anterior pretende que, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1 de febrero de 2000 hasta el 19 de noviembre de 2015, que se ordene a la demandada pagar a favor del actor la indemnización por terminación unilateral sin justa causada prevista en el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por Acerías Paz del Río y vigente para los años 2013-2015, debidamente indexada desde la fecha del retiro hasta el pago efectivo de la misma, el pago de los perjuicios morales causados por la terminación unilateral del contrato de trabajo y, las costas del proceso.

La demandada, a través de apoderado contestó la demanda, se pronunció sobre los hechos, se opuso a todas y cada una de las pretensiones y propuesto como excepciones de mérito las de "Estar incurso el señor ANGEL MIGUEL ALVAREZ SANCHEZ, en las causales contenidas en el art. 62 literal a numerales 6, en concordancia con el art. 58 num. 8 y art. 60 num. 2 del Código

Sustantivo del Trabajo, Configurarse las justas causas contenidas en las causales contenidas en el Art. 62 lit a) numerales 6, en concordancia con el Art. 58 num. 8 y art 60 num. 2 del Código Sustantivo del Trabajo, en las que estuvo incurso el señor ANGEL MIGUEL ALVAREZ SANCHEZ, Falta de causa en la demanda, Buena fe, Prescripción e innominada”<sup>1</sup>

Estar incurso el señor Segundo Felipe Masmela Velandia en las justas causas legales para la terminación del contrato de trabajo, Inexistencia de la estabilidad laboral reforzada contenida en el art. 26 Ley 361 de 1997, Buena fe, Prescripción e innominada”

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia del 18 de diciembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos temporales fueron el 1 de febrero de 2000 y el 19 de noviembre de 2015, declaró probada la excepción de “Justa causa para terminar el vínculo laboral” y no probadas las demás, condenó a la empresa demandada a pagar a favor del señor Ángel Miguel Álvarez, la suma de \$46.591.082 debidamente indexada por concepto de indemnización por despido sin justa y las costas del proceso, tras considerar que, pese a que se acreditó la justa causa invocada para el despido por parte de la empresa Acerías Paz del Rio, vulneró el debido proceso en el trámite del proceso de investigación disciplinaria que adelantó la empleadora frente a su ex trabajador, lo que generó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

### **IV. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante interpuso recurso de apelación, sus argumentos:

Difiere de la decisión en cuanto condenó a la empresa a pagar la indemnización por despido injusto, pese a que se demostró la ocurrencia de la justa causa que se invocó criterio bajo el cual no procede la condena impuesta.

---

<sup>1</sup> Fs. 91-113 Cdo. De primera instancia.

Indica, que contrario a la concusión del A quo, el procedimiento previo establecido en la convención colectiva para el despido se cumplió a cabalidad y lo que existe es una mala interpretación en cuanto al acta de descargos, de decisión de terminación y comunicación al trabajador, así fue como se citó al actor a descargos el 4 de agosto de 2015, descargos el 17 de noviembre de la anualidad y posterior acta de decisión, que se comunicó el 18 de noviembre de 2015, tal como lo establece la convención colectiva.

Aduce, que en ningún momento se vulneró el derecho al debido proceso del trabajador, pues se llevaron a cabo las ritualidades del procedimiento y, una vez verificada la causal que se le adujo se procedió al despido. Indica que por tratarse de una causal directa de despido no era necesario respetar el debido proceso, de manera que el A quo se contradice en su decisión cuando pese a encontrar demostrada la justa causa, procede a condenar a la empresa por la decisión.

## **V. ALEGATOS DE LAS PARTES EN SEGUNDA INSTANCIA**

### **5.1. Parte demandante**

Que resulta claro que la determinación de dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa en la empresa Acerías Paz del Río S.A., se decide como conclusión del procedimiento convencional o reglamentario estatuido en la convención colectiva de trabajo de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. vigente para los años 2013, 2014, 2015, que en el presente caso terminó el día 19 de noviembre de 2015, debiéndose comunicar la decisión al trabajador a partir de esta fecha, y no anticipadamente como se efectuó, el día 18 de noviembre de 2015, en abierta violación del debido proceso convencional mencionado.

Que ante esa realidad procesal y la legalidad de la sentencia de fecha 2 de diciembre de 2019, proferida por el Juez Laboral del Circuito de Duitama, solicita se confirme la decisión, condenando en costas a la parte impugnante.

### **5.2. Parte demandada**

Señala que la sola aceptación de los hechos por parte del trabajador en el acta de descargos y el hecho que estos directamente constituían justa causa de despido, no ameritaba la prosecución del proceso disciplinario, por cuanto el despido no es una sanción, ni los hechos en los que incurrió ALVAREZ SÁNCHEZ conllevaban a una sanción, sino al despido directo.

Que aún bajo la tesis de que se debía culminar el proceso disciplinario, encuentran que si bien es cierto la carta de terminación tiene como fecha el 18 de noviembre de 2015 y el acta de decisión tiene fecha el 19 de noviembre de esa misma anualidad, lo cierto es que aquella le fue entregada concomitantemente con la notificación del acta de decisión.

Que tanto el acta de decisión, como la carta de despido no fueron firmadas por el extrabajador, se dejó la nota correspondiente a "MANUSCRITO" con firma de testigos: Yina Lizeth Castro y Laura Natalia Agudelo Pérez, que entonces, no puede pregonarse que por el solo hecho de llevar calenda la carta de terminación un día antes del acta de decisión final, sea violatorio del debido proceso, pues insiste, ambos documentos fueron presentados al demandante para notificarse, EN UN SOLO MOMENTO O ACTO, quien se rehusó a hacerlo y por ello se tuvo que dejar la respectiva constancia en presencia de testigos. Que en la carta de terminación se le informó al demandante que se haría efectiva a partir del 20 de noviembre de 2015.

Finalmente solicita que la sentencia se revocada.

## **VI.-CONSIDERACIONES**

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

### **Problema jurídico**

Conforme a las manifestaciones esbozadas por la Juez de Conocimiento y el recurso de apelación propuesto por la parte activa, el problema jurídico a

resolver en el *sub lite*, en estricta consonancia con las inconformidades planteadas<sup>2</sup>, es el determinar si la interpretación y alcance que le imprimió el A quo al procedimiento disciplinario convencional se ajusta a la finalidad de la misma.

### **1.- Del procedimiento convencional para tramite disciplinario.**

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por la empresa demandada en la contestación del *introdutorio* y corroborado del material probatorio obrante al plenario, de los cuales se advierte que el señor Ángel Miguel Álvarez laboró al servicio de la demandada desde el 1 de febrero de 2000, hasta el 19 de noviembre de 2015, que fue despedido con justa causa por incurrir en una falta grave, supuestos facticos respecto de los cuales no existe controversia en esta segunda instancia.

La inconformidad elevada por la parte demandada se enmarca en la decisión del A quo, al condenar el pago de la indemnización por despido injusto, sin aludir al correcto análisis probatorio y finalidad de la Convención Colectiva de la que concluyó la vulneración al debido proceso en el trámite de la investigación interna de la empresa a la hora adoptar la decisión del despido.

En la sentencia apelada el A quo, al valorar la Convención Colectiva aportada, precisó que la empresa demandada incumplió con el trámite en cuanto omitió lo previsto en el literal i de la cláusula 28, pues el director de planeación decidió finalizar la relación laboral el 18 de noviembre de 2015, es decir, un día antes de la decisión que debió emitir el jefe de oficina de imposición de sanciones del 19 de noviembre del mismo año.

Para analizar el planteamiento propuesto, debe entenderse, que la convención colectiva es un acuerdo entre dos partes que lo consideran vinculante, dirigida a garantizar la estabilidad laboral. En la medida de que las partes que suscriben una convención colectiva de trabajo tengan el propósito, y actúen en consecuencia, de respetar los acuerdos logrados, es posible asegurar que

---

<sup>2</sup> Artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

las relaciones entre empresarios y trabajadores constituyan el entorno de cooperación necesario para el mantenimiento de las buenas relaciones laborales.

Desde tal perspectiva, la convención colectiva como un acuerdo bilateral, requiere elementos de intercambio donde se establecen las reglas que la regulan, entre otras cosas, los derechos y las obligaciones de las partes de la relación, las normas sobre el inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y las normas de organización y de solidaridad<sup>3</sup>.

De allí que, al tratarse de un acuerdo vinculante se deben respetar los procedimientos en él contenidos, sin que se puedan pasar por alto, especialmente el previsto para el despido, en aras de garantizar el debido proceso, aun cuando se trate de una causal “directa” como la calificó la parte recurrente.

Ahora bien, el trámite que, conforme a la CCT, se acordó para la imposición de sanciones, está regulado en la cláusula 28, así:

**“CLAUSULA 28ª. Imposición y aplicación de sanciones disciplinarias.**

*a.-) Cuando un trabajador incurra en alguna violación de las normas legales, contractuales o reglamentarias de cualquier carácter, leve o grave, el Jefe deberá notificar por escrito al trabajador su derecho a comparecer a la Oficina encargada de la imposición de sanciones, con el fin de presentar sus descargos, diligencia en la cual el trabajador sindicalizado estará asistido por dos (2) representantes del Sindicato designados con carácter permanente para este objeto, por la respectiva Directiva Seccional. El trabajador también será asistido por los representantes del Sindicato en las diligencias posteriores relativas al esclarecimiento del caso...*

*b.-) La notificación, cuando esté claramente establecido cuál trabajador es el inculpado, deberá hacerse por el Jefe respectivo, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la infracción imputada.*

*c.-) En la notificación del Jefe se hará constar en forma precisa la falta o faltas que se le imputan con los detalles necesarios para su exacta calificación, copia de la cual se le entregará al trabajador. También se hará constar el día y hora en que el trabajador debe concurrir a la diligencia de descargos..., se llevará a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador...*

*d.-) Del resultado de la reunión de descargos a la cual comparezca el inculpado y los representantes sindicales o compañeros de trabajo, se levantará un Acta que deberá ser firmada por quienes hayan intervenido en la diligencia. Dada la*

---

<sup>3</sup> C-1050-2001

*naturaleza de la averiguación administrativa, las pruebas deben ser las conducentes al esclarecimiento de las inculpaciones. Cuando el inculpado o la representación sindical consideren necesario la práctica de pruebas, citación de testigos, designación de comisiones, esta última si hay acuerdo entre las partes y tendientes todas ellas al esclarecimiento del caso, podrán solicitarlo solamente dentro de la diligencia de descargos del trabajador a fin de que el Jefe de Imposición de Sanciones las analice debidamente antes de proferir su decisión...*

*e.-) Las apelaciones deben ser presentadas por escrito y debidamente motivadas, para su rápido diligenciamiento. El trabajador que no hubiere apelado en la diligencia de descargos, podrá hacerlo por escrito separado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción. Vencido este término se entenderá aceptada por el trabajador.*

*f.) Si un trabajador no se presenta a la diligencia de descargos, o si dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la fecha y hora fijadas para la diligencia, no justificada plenamente la causa para no haber acudido a ella, se considerará que no tiene nada que alegar en su favor y que deja a la Empresa en libertad de imponerle y aplicarle la correspondiente sanción legal y reglamentaria...*

*g.-) De la imposición de una sanción se pasará aviso por escrito al Jefe del trabajador sancionado, con copia para el trabajador, para el Sindicato y para la Oficina de Personal, con destino a la respectiva hoja de vida.*

*h.-) La aplicación de las sanciones impuestas por la Oficina de Imposición, es función del Jefe del Departamento bajo cuya dependencia esté el trabajador sancionado; por consiguiente; aquellos fijarán la fecha de cumplimiento de la sanción, la cual debe iniciarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su imposición si no hubiere apelación, o contados una vez surtidos las etapas de apelación si las hubiere. Si vencido este término, la sanción no se ha iniciado, ya n se hará efectiva y desaparecerá de su hoja de vida la documentación respectiva.*

*i.-) Cuando se trate de un despido por justa causa de ley, la aplicación podrá hacerse inmediatamente después de la decisión del Jefe de la Oficina de Imposición de Sanciones independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el comité Obrero Patronal, pero si con posterioridad a la apelación en el Comité, o en la tercera instancia se decide revocarla o modificarla, la Empresa reembolsará al trabajador los salarios o prestaciones no percibidos por causa de la sanción..."*

Sobre el procedimiento disciplinario, las pruebas documentales aportadas dan cuenta que, el señor Ángel Miguel Álvarez, fue notificado el 4 de noviembre de 2015, para presentarse a la oficina de imposición de sanciones para descargos (fs. 19 y 83), el 18 de noviembre a las 3:30 p.m. según consta en el acta de descargos (fs. 89-92), en la que estuvo presente acompañado de dos representantes del Sindicato, conforme lo requiere la CCT, al día siguiente, esto es, el 19 de noviembre de 2020, la Coordinadora de Relaciones Laborales de Acerías Paz del Río, emite Acta de Decisión, en la que luego de evaluar que el trabajador incurrió en una falta grave, decide dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, a partir del 20 de noviembre de 2020, teniendo como

último día de trabajo el 19, decisión contra la que se observa en la misma acta procede el recurso de apelación ante el Comité Obrero Patronal.

De lo hasta aquí relacionado, observa la Sala que se cumple el procedimiento de la CCT, y la demandada le otorgó todas las garantías para defenderse de los cargos que le formulo, pues en estos mismos documentos se observa con claridad que le comunicó sobre la apertura de una investigación, los hechos y la hora de los mismos, le permitió unos descargos y le comunicó la decisión de rescindir el contrato.

En torno a la temporalidad, por la que el A quo consideró se vulneró el debido proceso al demandante en el tramite disciplinario, son los relativos a la fecha de la toma de la decisión de finalizar el contrato de trabajo con justa causa y la comunicación de la misma, veamos:

El acta de descargos data del 18 de noviembre de 2020, en la que como se indicó antes, el trabajador tuvo la oportunidad de acudir, pronunciarse y defenderse de los cargos que le formuló la empresa a la que fue citado oportunamente; como consecuencia de los descargos el 19 de noviembre de 2020, la empresa a través de la Coordinadora de Relaciones Laborales y Beneficios adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa al señor Ángel Miguel Álvarez, y, la comunicación de esta decisión obra a folio 84 del proceso, y data del 18 de noviembre, suscrita por el Director División Planeación señor Hernán Darío Agudelo Gil, terminación a partir del 20 de noviembre de 2020, es decir, la comunicación se elaboró con anterioridad a la toma de la decisión por parte de la Coordinadora de Relaciones Laborales del 19 de noviembre.

Si analizamos con detenimiento el literal i) de la cláusula 28 de la CCT, sobre la que el A quo construyó la tesis de vulneración al debido proceso, establece: *“Cuando se trate de un despido por justa causa de ley, la **aplicación** podrá hacerse inmediatamente **después de la decisión del Jefe de la Oficina de Imposición de Sanciones** independientemente de que el trabajador haya apelado o no ante el comité Obrero Patronal, pero si con posterioridad a la apelación en el Comité, o en la tercera instancia se decide revocarla o modificarla, la Empresa reembolsará al trabajador los salarios o prestaciones no percibidos por causa de la sanción...”* Negrilla de la Sala.

Sobre la interpretación de las cláusulas convencionales, la CSJ Sala de Casación Laboral estableció:

*“Con un criterio finalista de interpretación de la cláusula convencional se llega a la misma conclusión, porque el efecto real y efectivo, es que siempre haya un proceso previo antes de la decisión unilateral extintiva del contrato (...)”<sup>4</sup>*

Si se analiza el alcance de la cláusula desde el punto de vista teleológico y sistemático, se puede inferir que la apropiada lectura del literal i) de la cláusula 28 de la CCT, indica que dicho precepto busca garantizar el respecto de las jerarquías dentro de la empresa y, la garantía al trabajador que la aplicación de la sanción solo será efectiva previo el aval del Jefe de Oficina de Imposición de Sanciones que, en este caso, es de la Coordinadora de Relaciones Laborales, quien adelantó el trámite disciplinario, limitando su aplicación de la sanción a su previa decisión.

Sobre el punto vale la pena precisar el concepto “aplicación” que trae la cláusula convencional, y que, de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española, significa la “Puesta en práctica o aplicación de una norma cuando se produce el supuesto de hecho previsto en la norma”, concepto que puesto en contexto con el caso que se analiza, la **aplicación de la sanción** no es otra cosa que hacer efectiva la decisión del despido.

Así las cosas, la empresa no vulneró el debido proceso en el trámite disciplinario del actor, por dos razones, la primera, por cuanto lo que se demostró en el proceso sobre las fechas en el trámite de la decisión del despido y su comunicación, es que la primera se realizó el 19 de noviembre de 2015, y la segunda el 18 del mismo mes y año, sin que con ello se haya generado alguna irregularidad, pues la testigo Angela Francisca Rincón Cabra en su calidad de Directora de Relaciones Laborales de la empresa quien adelantó el trámite disciplinario, aceptó que la elaboración de esos documentos ocurrieron en esas fechas pero insistió en que la notificación al trabajador se realizó el día 19 de noviembre de 2015, data sobre la que ningún testigo da cuenta y el actor no recuerda, y la segunda, porque de la lectura a la comunicación del 18 de noviembre de 2015 (f. 84), suscrita por el Director

---

<sup>4</sup> CSJ, sala de casación laboral Rad. 21235 del 21 de abril de 2004.

Div. Planeación, Hernán Darío Agudelo Gil, y dirigida al señor Ángel Miguel Álvarez, se observa que, la decisión de terminación de la relación de trabajo con justa causa” será a partir del 20 de noviembre de 2015, teniendo como última jornada de trabajo el 19 de noviembre de 2015, valga decir que la aplicación de la sanción del despido tan solo sería efectiva a partir del 20 de noviembre, fecha en la que en todo caso ya contaba con la decisión de la directora de relaciones laborales.

Así que, si en gracia de discusión está la fecha de realización del documento de comunicación del 18 de noviembre que suscribió el director de la división de planeación, que se notificó el 19 de noviembre, lo cierto es que la sanción tan solo se aplicó a partir del 20 de noviembre, es decir, no sobrepasó los límites de secuencia establecidos para ello en el acuerdo convencional.

Sobre la interpretación de las cláusulas de la CCT, la CSJ, Sala de Casación Laboral, en reciente jurisprudencia, razonó:

*“Luego, en armonía con lo último, la comprensión del trámite contractual al cual la empleadora, debe someter la facultad de resolver el contrato laboral con justa causa, no puede ser subyugado por el culto a las formalidades, que subyace en la segunda sentencia, pues constituye un exceso ritual manifiesto, en la medida que sacrifica un derecho de carácter sustantivo cuya titularidad recae en el dispensador del empleo, relativo a despedir al trabajador con justa causa comprobada”<sup>5</sup>*

Por las anteriores consideraciones, en una interpretación finalista de la CCT, suscrita por la empresa Acerías Paz del Rio y sus trabajadores, la sentencia apelada será revocada.

### **DECISION**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

---

<sup>5</sup> SL2816-2019.

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de fecha 18 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la Empresa ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. de las pretensiones propuestas en la demanda.

**TERCERO: CONDENAR** en costas en ambas instancias a la parte demandante. Las costas de primera instancia deberán tasarse por el juzgado de origen. En ésta instancia se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) s.m.l.m.v.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada