



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
RADICACIÓN: 20178 31 05 001 2017 00113 01
DEMANDANTE: JOSÉ DAVID CABEZA ARELLÁN
DEMANDADO: C.I PRODECO S.A.

Valledupar, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de octubre de 2018.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, así como la nulidad de los efectos jurídicos de la suspensión de 60 días del contrato de trabajo desde el 16 de agosto al 16 de octubre de 2014 y que devengó un salario básico mensual de \$2.903.380. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar los salarios, las primas de servicios, el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías y las vacaciones dejadas de percibir a partir del 16 de agosto de 2014 al 16 de octubre de 2014. Así mismo, se condene al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o en su defecto indexación, costas y los demás derechos a reconocer en virtud de las facultades *ultra* y *extra petita*.

En respaldo de sus pretensiones, narró que se encuentra vinculado a C.I PRODECO S.A., a través de un contrato a término indefinido, en

donde desempeña el cargo de auxiliar de voladura y devenga un salario básico mensual de \$2.903.380.

Indicó que, fue llamado a rendir descargos el 15 de agosto de 2014 por los hechos ocurridos el 12 de agosto de 2014, cuando supuestamente bloqueaba la vía nacional en donde transportan los buses de turno entrante a la mina.

Refiere que la Nueva EPS emitió certificado de incapacidad por el 15 de agosto de 2014, por lo que no pudo asistir a diligencia de descargos. Sin embargo, la empresa decidió el 16 de agosto de 2014 imponerle mayor sanción disciplinaria consistente en suspensión del contrato de trabajo por 60 días, encontrándose incapacitado y sin ser escuchado en descargos, tampoco se le pusieron de presente las pruebas que sustentaron la sanción.

Mencionó que se encuentra afiliado al sindicato Sintracarbón - Seccional la Jagua de Ibérico, por lo que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigencia 2013-2016, especialmente el artículo 27 de la convención.

Al contestar la demanda, **C.I PRODECO S.A.** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la suscripción y existencia de convención colectiva, la afiliación del demandante y la consagración del procedimiento disciplinario en el artículo 27 de dicha norma convencional. En su defensa, propuso la excepción de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 9 de octubre de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el señor José David Cabeza Arellán y la empresa C.I. Prodeco S.A, representada legalmente por el señor Tomas

López Vera, o quien haga sus veces existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO: *Absuélvase a la empresa CI PRODECO S.A. representada legalmente por el señor Tomas Lopez Vera o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante José David Cabeza Arellán.*

TERCERO: *Declárese probada la excepción de mérito de inexistencia de la obligación propuesta por la demandada C. I PRODECO S.AS las de compensación y prescripción se declaran no probadas.*

CUARTO: *Condénese en costas al demandante José David Cabeza Arellán. Procédase por secretaria a liquidar las cosas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$781.242.*

QUINTO: *Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que no fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante”*

Como sustento de su decisión, señaló conforme la certificación laboral expedido por la demandada y carta de terminación sin justa causa, que el actor laboró a partir del 1º de abril de 2008 al 8 de abril de 2017, desempeñándose como ayudante de voladura, con un salario básico mensual de \$2.270.926.

A efectos de analizar la pretensión de nulidad de la suspensión del contrato de trabajo, adujo que, si bien el demandante acreditó ser afiliado del sindicato Sintracarbón - Seccional la Jagua de Ibirico, lo cierto es que ninguna de las partes aportó la convención colectiva de trabajo con la constancia de depósito, lo que imposibilita el estudio de la pretensión.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte **demandante** interpuso recurso de apelación, al argumentar que la no presentación de la constancia de depósito de la convención colectiva no era óbice para abstenerse de resolver la pretensión de nulidad de efectos jurídicos de la suspensión del contrato de trabajo, dado que en los hechos y fundamentos de derecho de la demanda se indicó no solo una vulneración al procedimiento convencional, sino de manera general al debido proceso.

Discutió que la jueza no solo tenía que revisar la convención colectiva, sino otras pruebas que permitieran dilucidar la violación al debido proceso y a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente el artículo 112.

Finalmente, adujo que se encuentra plenamente probado que el demandante tenía un vínculo laboral vigente para el momento de la suspensión del contrato y que la empresa CI Prodeco S.A no demostró hubiese sido participe de manera directa en el bloqueo de la vida nacional a la cual fue acusado.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar si la suspensión del contrato de trabajo es ineficaz por vulneración al derecho al debido proceso previsto en el artículo 27 de la convención colectiva. En consecuencia, si tiene derecho a las acreencias laborales suplicadas en la demanda.

En esta instancia no es materia discusión la conclusión del juzgado referente a **i)** la existencia del contrato de trabajo ejecutado a partir del 1º de abril de 2008 al 8 de abril de 2017, en el que el demandante se laboró como ayudante de voladura; **ii)** el salario básico mensual de \$2.270.926 y **iv)** la afiliación del demandante al sindicato.

1. Aplicabilidad de la Convención Colectiva pese a la falta de la nota de depósito.

En el presente asunto, la parte actora allega certificación de afiliación al sindicato Sintracarbón, desde el 17 de junio de 2011 hasta el

8 de abril de 2017. Igualmente, está demostrado y aceptado que C.I PRODECO S.A suscribió convención colectiva de trabajo con la referida organización sindical para el período comprendido entre el 2013-2016 (f.º 150 a 168). Escrito convencional que fue aportado por ambas partes, las cuales en efecto ninguna tiene la constancia de depósito.

No obstante, a pesar de la ausencia de la constancia de depósito, para el caso concreto, no es posible restarles eficacia a las cláusulas convencionales sustento de la demanda, dado que la encartada al momento de contestar la demanda aceptó la suscripción del acuerdo extralegal con el referido sindicato, su vigencia, la calidad de beneficiario del actor y la validez de la convención que regula el procedimiento en discusión. Así pues, al no ser un punto de discusión por las partes, no era dable al juzgado abstenerse de definir el fondo del pleito puesto en su consideración.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1975-2021 que reiteró la SL20037-2017, tiene adoctrinado sobre la nota de los depósitos en instrumentos convencionales, que:

[...] Ahora bien, aun cuando con insistencia la Sala ha reiterado que la nota de depósito de las convenciones colectivas resulta ser un requisito indispensable para poder generar los derechos en ella contemplados, toda vez que el artículo 469 del C.S.T impone el cumplimiento de tal actuación incluso exigiendo que se haga en el término de 15 días siguientes a la suscripción del acuerdo, como se dijo, por ejemplo, en las sentencias SL 3495 – 2014, SL4427 – 2014 y SL 930 – 2014, presupuesto que además y contrario a lo afirmado por el recurrente, en el expediente cuenta con el debido respaldo, es de advertir que el tema relativo a la validez de la Convención Colectiva en que se amparó el Tribunal para resolver la controversia, no fue planteado al contestar la demanda como argumento de ataque, ni se vislumbró en el desarrollo del proceso, ni en la apelación se adujo tal motivación, por lo que puede decirse que su aplicación fue un punto indiscutido por las partes.

*Así las cosas, rememorando la sentencia 35685 de 3 de mayo de 2011 radicación 35685 «al no existir debate alguno en torno a la naturaleza de las prestaciones, **mal puede la recurrente exigir prueba solemne de la convención colectiva de trabajo, cuando, se insiste, no fue materia de controversia**», **la fuente normativa de la prestación**. (Negrilla y fuera de texto)*

Bajo ese panorama probatorio y jurisprudencial, no le asiste razón al *a quo* al no imprimirle validez y eficacia al instrumento soporte del procedimiento en discusión, pues como se dijo la demandada desde la misma contestación de la demanda, puntualmente al referirse a los hechos 12 a 15 del libelo, no se opuso a ellos y los dio por ciertos.

2. La supuesta ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo por incumplimiento del procedimiento convencional y legal.

En síntesis, discute el demandante en su apelación se acceda a la pretensión de “*nulidad*” de los efectos jurídicos de la suspensión del contrato de trabajo, ante la vulneración del debido proceso convencional y legal previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Es bien sabido que la convención colectiva es una fuente normativa creadora de derechos y obligaciones en el marco de las relaciones laborales, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo. Sobre el particular, en providencia CSJ SL16811-2017, señaló que:

“A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente.

*Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía y la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero derecho objetivo, **que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo** para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, etc., como también para erigir reglas en materia de empleo y gobierno de relaciones empresa y organizaciones de trabajadores.*

De ahí que la convención colectiva de trabajo haya sido reconocida por antonomasia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo”

De este modo, es dable afirmar que, si las partes han acordado en el marco del diálogo social un procedimiento extralegal para la materialización de una sanción y sus consecuencias, el mismo debe ser respetado.

En paralelo, frente al procedimiento para la imposición de sanciones en el marco de la relaciones laborales, se verifica el pronunciamiento de la H. Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, la que al analizar la exequibilidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el debido proceso se extiende a todos los campos donde se hace uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de contratos de trabajo en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.

Es por ello, tiene puntualizado que es indispensable que los empleadores fijen en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí, deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de las personas.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe tenerse en cuenta al momento de la imposición de las sanciones disciplinarias entre los que se encuentran: **(i)** *la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,* **(ii)** *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.* Acá debe recordarse que el mismo Código

Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (C-593 de 2014).

Así las cosas, es dable precisar que las condiciones que acuerden las partes en convenciones colectivas, pactos y reglamentos internos de trabajo deben suplir el mínimo de garantías al debido proceso.

3. Caso concreto.

Al descender al caso analizado, se verifica que las partes tienen pactado que la imposición de una sanción disciplinaria está condicionada a surtir previamente un procedimiento, so pena de no producir ningún efecto. Ciertamente, mediante convención colectiva acordaron un procedimiento disciplinario, el cual se avizora regulado en el artículo 27 y en los pertinente dispone:

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.
Cuando el empleador considere que un trabajador beneficiario de a CCT ha cometido una falta que viola alguna norma legal, contractual o reglamentaria antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria seguirá el siguiente procedimiento:

A. *Dentro de los SEIS (6) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, materia del cargo, el Supervisor inmediato notificará del mismo al trabajador inculpado, con copia a EL SINDICATO, señalando el lugar y la fecha en que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación anterior, deberán ser escuchados, sus descargos, diligencia en la cual estará asesorado y asistido, por dos (2) representantes de EL SINDICATO y de la cual se extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan.*

De igual manera, la notificación deberá contener los hechos materia del cargo y el número de los artículos de las normas legales, contractuales o

reglamentarias que en ese momento se presume el trabajador ha violado. Es entendido que el motivo del cargo alegado inicialmente no podrá ser cambiado en ningún caso.

El supervisor inmediato del trabajador hará constar en el acta de descargos los factores atenuantes para la aplicación de un eventual sanción disciplinaria o despido.

La diligencia de descargos tendrá lugar dentro de los tres (3) días hábiles inmediatamente siguientes a la notificación de la presunta falta al trabajador.

- B. Escuchados los descargos del trabajador, o cuando el trabajador no se presentare sus descargos en la fecha señalada por el supervisor, sin causa que lo justifique, EL EMPLEADOR podrá disponer la sanción disciplinaria, lo cual debe ser comunicado al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se practicó la diligencia de acuerdo con este procedimiento, o contados a partir de la fecha en que el trabajador debió concurrir a presentar sus descargos y no lo hizo.

En ambos eventos EL EMPLEADOR dará copia de la actuación a EL SINDICATO de manera simultánea a la notificación del trabajador.

- C. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la sanción disciplinaria impuesta, podrá apelar por escrito ante el jefe inmediato de su supervisor dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes de haberse comunicado, la empresa, a través del jefe inmediato de su supervisor, dará respuesta a dicha apelación dentro de los (2) días hábiles siguientes de haberse interpuesto la misma.

- D. La sanción disciplinaria deberá hacerse efectiva a más tardar dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se comuniquen la decisión definitiva, a menos que este término se interrumpa por incapacidad, o cualquier otro evento justificado que le impida al trabajador asistir al trabajo, en cuyo caso se cumplirá cuando cese el motivo de interrupción del trabajo.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento de cargos y descargos establecido anteriormente (literal A, B, C y D) en este artículo.

PARAGRAFO PRIMERO. Las cartas de llamados a descargos y las cartas de llamados de atención no se considerarán como sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos de este procedimiento se considerarán como días hábiles aquellos en los cuales el trabajador preste el servicio en los turnos previamente asignados. Por lo tanto, se excluyen los días en que el trabajador está de vacaciones, incapacitado, permisos, días de descanso legales o convencionales., o cualquier otro permiso o licencia (...)" (Negrilla y subraya fuera de texto)

También está demostrado que la sanción disciplinaria impuesta al actor se soporta en los siguientes fundamentos facticos y jurídicos narrados por el empleador así:

“(...) Calenturitas, 16 de Agosto de 2014.

Señor

JOSE DAVID CABEZA ARELLAN

Presente.

Nos referimos a sus descargos programados para el día 15 de agosto de 2014, sobre los hechos sucedidos el día 09 de Agosto de 2014, **cuando usted bloquea una vía**

nacional por donde transitaban los Buses que transportaban al personal del turno entrante, que venían de los municipios de Codazzi, Becerril y la Jagua, esta detención ocasionó la pérdida aprox. de unos 7000BCMS y 1000 toneladas de carbón en la primera hora de inicio de turno, también retrasos de aproximadamente una hora en la Operación y en consecuencia, pérdidas para la compañía, adicionalmente agrede, golpe e impide la movilización de una de las camionetas de seguridad perteneciente al grupo Prodeco.

Luego de analizadas las evidencias derivadas de la investigación correspondiente, y teniendo en cuenta que usted no se presentó a la diligencia de descargos a la cual fue citado, entendiéndose con esto que renunció a su derecho de defensa, la empresa no encuentra justificación en su comportamiento.

*Previo agotamiento del procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo de Sintracarbón, y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 92 y 94 del Reglamento Interno de Trabajo vigente, la empresa no encuentra en ningún momento justificado su comportamiento al no cumplir con las disposiciones que emana el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, sino que por el contrario estima que la conducta por usted cometida se traduce en grave violación a las obligaciones consagradas en el citado Reglamento, **razón por la cual ha decidido suspender su contrato de trabajo por el lapso de sesenta (60) días contados desde el día 16 de Agosto de 2014**, debiendo reintegrarse a sus labores habituales el día 16 de Octubre de en el turno que le corresponda.*

De acuerdo con lo señalado en el artículo 27 de la CCT suscrita con Sintracarbón, las normas Infringidas con SU conducta son las que se relacionan a continuación: Artículo 14, literales c), g); Artículo 15, literal h); artículo 67, literales s), artículo 68, l), artículo 69, artículo 70, e) y 74, literal g) del citado reglamento interno de trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numeral 1 y 2 del Código Sustantivo de Trabajo y artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en su aparte a), numeral 6.

Es deseo de la compañía expresarle claramente que, ante la gravedad de la falta cometida, lo insta a cumplir en forma cuidadosa y diligente con las funciones que le han sido encomendadas y a que siga estrictamente las instrucciones y reglas que se le den en su trabajo, ya que eventuales faltas en el futuro no serán toleradas por ningún motivo (...)" (Negrilla y subraya fuera de texto)

Ahora, bien, al verificarse uno a uno los pasos previstos en el precitado precepto convencional, se observa que, la demandada notifica al trabajador la citación a diligencia de descargos y su alcance el 14 de agosto de 2014 con copia al sindicato (f.º 28 y 29), dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho en discusión de fecha 12 de agosto de 2014.

En dicha citación se le señaló lugar y la fecha, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a notificación, así “La empresa le comunica que la hora será cambiada para el día 15 de agosto de 2014, a las 8:00 a.m., en la oficina de Gestión Humana”. Así mismo, en la citación a descargos, se le manifestó los hechos materias del cargo y los artículos de las normas

legales, contractuales o reglamentarias que presuntamente el trabajador infringió.

También, obra acta de diligencia de descargos de 15 de agosto de 2014 (f.º 30) donde se dejó constancia que el demandante no compareció. Sobre este asunto, debe advertirse que, si bien la parte activa precisó en su demanda que no compareció a la diligencia de descargos por incapacidad médica prescrita por la Nueva EPS (f.º 32), lo cierto es que, la empresa demandada no tuvo conocimiento de tal hecho el 15 de agosto de 2014, ni previo a la culminación del trámite disciplinario, sino solo hasta el 4 de septiembre de 2014 (f.º 33), razón por lo que no se le puede endilgar a la encartada un mal proceder en el adelantamiento del trámite correspondiente.

Por otro lado, la pasiva comunica la sanción disciplinaria al trabajador el 16 de agosto de 2014 con copia al sindicato dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se practicó la diligencia de descargos. Aquí es oportuno resaltar que, si bien la carta no tiene constancia de recibido, es el demandante quien aporta dicha prueba y en sus hechos no discute que no se haya realizado en fecha distinta, por lo que se tendrá la que registra en el documento.

En este caso, no obra prueba de la existencia de algún recurso de apelación contra la sanción, de allí, que la empresa hiciera efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se comunicó la decisión definitiva, tal como se advierte de las actas de 16 de agosto de 2014 (f. 129 a 136), a través de las cuales se deja constancia de comunicación de la suspensión del contrato del trabajador en varios sectores de la empresa, como sector A, entrenamiento, mantenimiento, báscula, centro médico, almacén, trituradora y casino, sumado a que en cada una de ellas reposa firmas de testigos (f. 129 a 136).

Finalmente, el término de cuatro (4) días hábiles para hacer efectiva la sanción no se interrumpió, pues no obra prueba de incapacidad, o

cualquier otro evento justificado que le impidiera al trabajador asistir al trabajo.

De otra parte, no queda duda que la sanción aplicada al actor se encuentra también prevista en el Reglamento Interno del Trabajo de la empresa, específicamente en el capítulo XVI, el que contempla lo siguiente:

“(...) CAPÍTULO XVI- SANCIONES DISCIPLINARIA. Artículo 92°. Sanciones Disciplinarias: Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecidas en las normas legales, contractuales, Manual de Políticas Corporativas y en este Reglamento, la empresa pondrá imponer las siguientes sanciones:

***i.** En los demás casos de incumplimiento o infracción por parte del trabajador de sus obligaciones o **j.** Prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no haya lugar a terminación del contrato podrá ser suspendido en su trabajo por un término de ocho (8) días por la primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia (...)*”

A folio 220 obra historial de sanciones aplicadas al demandante, en la que se evidencia que, la empresa Prodeco lo sancionó por primera vez con suspensión del contrato de trabajo durante 8 días por tener una actitud inadecuada con la funcionaria de Coomeva, documento que no fue tachado, ni controvertido por la parte actora.

Así pues, la sanción que se discute en el presente proceso no fue la primera, sino la segunda, lo que quiere decir que, el empleador se encontraba habilitado para imponerle hasta los dos meses de suspensión en caso de reincidencia por infracción de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, tal como lo decidió mediante oficio del 16 de agosto de 2014.

En ese orden de ideas, para esta Colegiatura se cumplen a cabalidad por parte de la demandada todas las garantías mínimas del debido proceso dispuestas tanto en el acuerdo extralegal como las previstas en el ordenamiento jurídico. Pues como se repite, la pasiva comunica formalmente al demandante la apertura del proceso disciplinario el 14 de agosto de 2014 junto con la formulación clara y precisa de los cargos

imputado; le indica la fecha y hora para ser citado a diligencia de descargos; la sanción se encuentra prevista en el reglamento interno de trabajo; se le menciona el término para formular descargos; se impuso pronunciamiento mediante acto motivo y congruente; existió la posibilidad de controvertir la decisión y no se omitió la oportunidad de correr traslado de pruebas, dado que la inasistencia a la diligencia de descargos de manera injustificada del actor en los tiempos en que se adelantaba el procedimiento lo privó de dicha oportunidad garantizada por la demandada, sin que pueda endilgársele algún tipo de responsabilidad en ese proceder.

Por último, conviene que recordar que desde la presentación de la demanda la justeza de la falta impuesta no fue materia de discusión, al punto que no fue fijado en el litigio por parte del juzgado. De suerte que, no es posible adentrarnos en la verificación del tal tópico, so pena de vulnerar las garantías fundamentales de defensa y debido proceso de la demandada, pues su contestación de la demanda hizo gala de la única tesis planteada por el demandante, que como se recuerda se edificó únicamente en la vulneración al debido proceso convencional y legal.

Por consiguiente, no es procedente declarar la ineficacia de la sanción impuesta ante la inexistencia de vulneración al debido proceso, razón por la que se confirma la decisión de primera instancia, pero por las razones aquí expuestas.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL –

FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

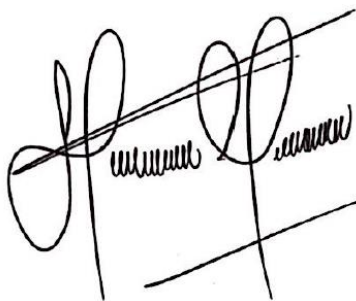
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de octubre de 2018, de conformidad con las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza del demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$500.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

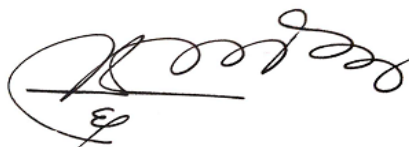
Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado