

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ROBERT ALEJANDO PARRA MONGUI contra CARVAJAL SERVICIOS S.A.S. Radicación No. 11001-31-05-020-**2019-00399**-01.

Bogotá D.C. diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia de fecha 2 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Carvajal Servicios S.A.S. con el objeto que se declare que: entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 15 de agosto de 2000 al 18 de febrero de 2019; que la empresa trasgredió el debido proceso sancionatorio laboral, regulado en los artículos 111 a 120 del CST y la sentencia C-593 de 2014; y que dicha relación laboral terminó sin justa causa. Como consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del CST; al pago de \$104.066.505 a título de indemnización por despido sin justa causa, de acuerdo a lo plasmado en el literal b) del artículo 64 del CST; la indexación; lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó a la empresa demandada el 15 de agosto del año 2000, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, cuyo objeto era prestar servicio de "Gerente Global de Consultoría", cumpliendo a cabalidad las funciones asignadas, prestando sus labores de manera continua y bajo subordinación y dependencia de la demandada; narra que su horario de trabajo era de 8 de la mañana a 6 de la tarde de lunes a viernes; explica que su contrato tuvo una adición el 27 de junio de 2018; que el 18 de febrero de 2019, sin citación previa, se "guió" (sic) "a Audiencia de Descargos, sin que la empresa empleadora acatara lo establecido por la sentencia C-593 del 2014 que reglamente (sic) el proceso sancionatorio laboral"; menciona que "No existió citación previa ni concomitante de manera escrita o verbal que contuviera (sic) las normas supuestamente violentadas, ni las posibles consecuencias de sus actos, tampoco se relacionaron las pruebas en su contra, ni le indicaron que podía solicitar y presentar pruebas en su defensa"; agrega que en el trámite de la audiencia tampoco le manifestaron "sus garantías mínimas de derecho de defensa ni del debido proceso disciplinario interno"; explica que la decisión de la terminación del contrato, "no fue motivada debidamente respecto al porqué las consecuencias de su primera falta es la terminación del contrato, llegando al punto de impericia que ni siquiera se profiere una decisión, sino que se le comunica (...) la terminación del contrato citando el Artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo sobre las obligaciones del trabajador, no se efectúa el análisis y la adecuación a ninguna de las causales de terminación del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Como otra prueba de la agilidad del procedimiento en quebrantamiento de las garantías mínimas (...) se tiene que la diligencia de descargos acaba a las 4:05 de la tarde y ese mismo día, 18 de febrero de 2019 le notifica la terminación de su contrato"; indica que esa decisión fue totalmente desproporcionada "en consideración a que se trataba de su primera supuesta falta y que la misma empresa no cumple con lo mínimo en su Reglamento de Trabajo respecto a la tabla de faltas con sus correspondientes consecuencias"; además, menciona que no se le otorgaron los recursos legales; finalmente, señala que la terminación del contrato tenía un salario integral de \$10.765.508 mensuales.
- 3.** La demanda se presentó el 30 de mayo de 2019 (pág. 44 PDF 01); correspondiéndole su conocimiento al Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C., siendo admitida mediante auto de fecha 11 de junio del mismo año (pág. 45 PDF 01).
- 4.** La diligencia de notificación personal se surtió a la empresa demandada personalmente el 14 de enero de 2020 (pág. 77 PDF 01), dando contestación el 23 del mismo mes y año; con oposición a todas y cada una de

las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, el extremo inicial de la relación laboral, la adición del contrato, suscrita el 27 de junio de 2018, y el último salario integral devengado; respecto a los demás manifestó no ser ciertos como quiera que el contrato inicialmente se firmó entre el demandante y la empresa Serviviente S.A., a término fijo inferior a un año, entidad que, *"el 31 de agosto de 2017, inscrita el 27 de octubre del mismo año, absorbió la totalidad de activos y pasivos del patrimonio de CARVAJAL SERVICIOS S.A.S. y cambió su nombre de SERVIVIENTE S.A.S., por el de CARVAJAL SERVICIOS S.A.S."*, que el cargo inicial fue el ingeniero de montaje, y el último ejercido el de Gerente Global Implementación; señala que el actor *"infringió de forma grave las políticas internas de la Compañía por haber omitido reportar el conflicto de intereses en el cual estaba inmerso en el desarrollo de las mismas, conducta que constituyó a la luz de la legislación laboral y de las normas internas, la justa causa de su despido"*; indica que el actor sí fue citado a la diligencia de descargos, que se celebró el 18 de febrero de 2019 *"en la cual la empresa le brindó la posibilidad de explicar sobre el grave incumplimiento frente a las políticas internas de la Compañía, con lo cual se le garantizó el derecho de defensa"*; agrega que el despido no es una sanción disciplinaria, por tanto, para adoptar esa decisión el empleador no tiene la obligación de seguir un procedimiento disciplinario *"Basta con que al momento del retiro se le haga saber al trabajador los motivos y razones concretas del despido"*; no obstante, en este caso le dio la oportunidad al demandante para dar la versión de los hechos y le hizo saber, debidamente, las causales que configuraron la justa causa del despido; explica que *"la terminación del contrato de trabajo (...) obedece a unas razones sólidamente estructuradas de acuerdo con las indagaciones adelantadas por la Compañía y con la concreción de ellas en la diligencia de descargos realizada, en la que tuvo la oportunidad de rendir sus explicaciones, razones éstas que se encuentran previstas en la ley como justa causa de despido, tal como se le señaló en la comunicación de fecha 18 de febrero de 2019, con la cual se le notificó al actor la decisión de la Compañía y se le realizó una amplia exposición de los motivos que originaron la misma y de las disposiciones legales que la soportaron"*. De otro lado, señaló que el actor en el desarrollo de sus funciones *"tiene relación directa con el cliente Fundación Cardio Infantil"*, que *"la compañera permanente del demandante funge como gerente y representante legal de la sociedad GALUA"*, que dicha sociedad GALUA *"presta servicios a la Fundación Cardio Infantil, de la misma naturaleza y líneas de negocios que los desarrollados por mí representa"*, por tanto, la empresa GALUA hace parte de la *"competencia de CARVAJAL SERVICIOS S.A.S."*, situación con la que de conformidad a la política *"Nuestro actuar ético"*, constituye un conflicto de interés; agrega que dicha situación fue puesta en conocimiento a la empresa demandada por parte del cliente Fundación Cardio Infantil, como quiera que el demandante nunca reportó ante el comité de ética de la empresa, tal conflicto; menciona que el

actor tenía pleno conocimiento de los principios y políticas establecidos por la compañía, dentro de ellos la política de "Nuestro actuar ético", la cual forma parte integral de contrato de trabajo y es de obligatorio cumplimiento para el actor; narra que el 4 de noviembre de 2016, el demandante "firmó la Declaración de Compromiso con Principios, Políticas y Actuar ético de la Organización Carvajal", mediante la cual se obligó de forma expresa a observar y acatar las obligaciones incorporadas en las políticas de la compañía", luego, el 31 de agosto de 2018, "firmó la "Declaración de Compromiso con Principios, Políticas y Actuar ético de la Organización Carvajal", mediante el cual ratificó su obligación de observar y acatar las obligaciones incorporadas en las políticas de la compañía y de informar cualquier situación que pudiera generar un conflicto de interés", "ratificó conocer que el incumplimiento de la obligación de reportar cualquier situación que pudiera generar un conflicto de interés constituye falta grave"; además, el 1º de noviembre de 2018, "realizó curso virtual de "Ciudadano Carvajal" el cual contiene los Principios y Políticas de la Organización Carvajal y especialmente la política "Nuestro actuar ético" que consagra el conflicto de intereses"; por lo anterior, ante el incumplimiento de la política de conflicto de intereses, se escuchó al actor en diligencia de descargos el 18 de febrero de 2019, sin embargo, no dio ninguna explicación válida que justificara dicho incumplimiento grave de sus obligaciones, admitió que no reportó el conflicto de intereses, concretándose así la comisión de la falta grave, calificada como tal en el reglamento interno de trabajo, pues el actor dentro de sus obligaciones contractuales tenía el deber de acatar los reglamentos, los principios y políticas de la empresa, en ese orden, su conducta y omisión, vulneraron el régimen de prohibiciones y obligaciones como trabajador de la demandada, y desconoció abiertamente la política de "Nuestro actuar ético", configurándose la justa causa para la terminación de su contrato. Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de la obligación, justa causa de despido, carencia de derecho, prescripción, compensación, buena fe y la genérica (pág. 93-106 PDF 01).

5. Con auto del 20 de enero de 2021, se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 2 de febrero de mismo año; diligencia que se realizó ese día, y luego de finalizada, el juzgado se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 02).
6. El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en sentencia proferida el 2 de febrero de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, a término fijo, vigente entre el 15 de agosto de

2000 y el 18 de febrero de 2019; que dicha relación laboral finalizó con justa causa por parte del empleador; y que el último salario integral devengado por el demandante ascendió a la suma de \$10.765.508; absolvió de las demás pretensiones de la demanda; y, condenó en costas al actor, tasándose las agencias en derecho a la suma de 1 SMLMV.

7. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *“la sustentación de mi recurso es la falsa motivación y la indebida argumentación por parte de su despacho, la verdad estamos totalmente sorprendidos por la decisión, y queremos centrar las 2 cosas específicas, tal y como usted lo dijo, la terminación del contrato se da por una parte sustancial y una parte procesal, vamos a empezar con la parte sustancial, y la parte sustancial su señoría es que usted no puede ahora reemplazar a Carvajal con la argumentación que Carvajal debió haber dado dentro del proceso y dentro de la carta de terminación, usted acá hace un análisis que lo que busca es justificar la terminación, pero tenemos que diferenciar los 2 momentos en los que estamos, una cosa fue, cómo debió haber actuado Carvajal, que es la fotografía a la que nos tenemos que limitar, es ese momento de febrero del 2019, y otra cosa, es el proceso actualmente, usted no puede su señoría vía una sentencia, argumentar lo que debió haber argumentado en ese momento Carvajal, y lo cierto es que si por ejemplo hacemos una analogía, hablando primero del derecho sustancial, tenemos que usted está dejando un precedente muy grave su señoría, porque eso significa que en un futuro cualquier empleador cita el mismo día al trabajador le dice, oiga es que usted no cumplió sus metas lo voy a despedir, lo despide sin prueba alguna, le dice oiga es que usted no es idóneo entonces lo voy a despedir, lo despide de una vez, sin pruebas, sin argumentaciones, sin soportes, sin haberle dado traslado ni siquiera de un documento que sustentara el dicho, entonces, observe su señoría el precedente tan peligroso que se está dejando, porque se está liberando a cualquier empleador que, sin prueba alguna, estamos hablando primero de derecho sustancial, acabe los contratos de trabajo en total vulneración de los derechos de los trabajadores, ahora bien, tenemos que usted también analiza, de acuerdo al análisis que se hace, usted manifiesta que realmente sí había un conflicto de interés, pero entonces usted dice que porque Galúa era contratista y Carvajal era contratista y tenían el mismo objeto, entonces que desde ese punto hay conflicto de interés, su señoría eso no dice el manual de Carvajal, Carvajal no tiene esa hipótesis, sino usted mismo detalló y ninguno, porque ni en la contestación está, se adecua el conflicto que usted cita, si nos vamos para lo que usted dice donde comparamos el objeto, que volvamos a esa fotografía de los descargos, nunca nos lo dieron como prueba su señoría, nunca hubo un documento donde estuviera el certificado de existencia y representación legal, nunca hubo un documento, y acá lo probé, que demostrara que el contrato era lo mismo y por lo tanto Galúa era un competidor de Carvajal, si nos vamos a su lógica su señoría entonces, en las SAS, las SAS dice entonces desarrollar cualquier actividad legal, y ahí ampliamos un conflicto de interés que usted sabe que por temas jurisprudenciales, tiene interpretación restrictiva, asimismo, usted manifiesta que tenían*

similitud en el objetivo, vuelvo a lo mismo, Carvajal nunca argumentó eso, nunca nos demostró pruebas, usted no puede ahora hacerlo, usted no puede ahora tratar de darle más sustento a ese procedimiento ilegal que eso Carvajal, entonces, lo que tenemos es que en ese momento, esa fotografía, Carvajal debió haberme argumentado, pensando en lo sustancial ahorita nos vamos a dedicar a lo procesal, debió haber argumentado debidamente qué pruebas tenía de ese conflicto de interés, y cómo esas pruebas se sustentan en los manuales de ética de la compañía, ninguno se hizo, no hubo ni el primero, no hubo ni una prueba del conflicto de interés, es más, si usted lee detalladamente y por eso estamos pidiendo al Tribunal que revoque esta decisión, lee detalladamente el correo del testigo, el correo y el testigo dice, me manifestó que ha visto en los pasillos a la compañera permanente de Robert Alberto Parra, pero en ningún momento ni siquiera la fundación lo califica como un conflicto de interés, es después, donde el testigo dice, en ese correo del 15 de febrero, dice, y puede darse un conflicto de interés que pido que se investigue, entonces, mire cómo en este momento que la fotografía, reiteró usted no puede subsanar el procedimiento ilícito que hizo Carvajal, en ese momento nunca hubo ni prueba del conflicto de interés, ni se adecuó directamente esa tipificación, y entonces usted ahorita no lo puede hacer por parte de la empresa, es así cómo, si pensamos también en lo sustancial, que cumple totalmente por la congruencia porque estamos diciendo que no hubo nada de debido proceso, y hablamos del tema probatorio y hablamos del tema de la motivación y hablamos del tema la sustentación, lo que hace obligatorio que se hiciera análisis por parte del despacho, frente a la fotografía, no subsanando al empleador, entonces, mire su señoría cómo, frente al tema de lo sustancial, efectivamente se violó la normatividad sustancial, efectivamente se le terminó a un trabajador un contrato sin prueba alguna, se esgrimió un conflicto de interés sin ningún medio de prueba que lo sustentara, y nunca se adecuó con el manual de ética de Carvajal, ese supuesto conflicto de interés, lo cual el despacho no puede hacer ahora, tenemos que irnos a los documentos, qué tenemos en los documentos, que no hay ninguna prueba, que nunca hubo derecho sustancial, entonces, por lo tanto, el despacho no puede ahora tratar de subsanar lo que no hizo Carvajal en su momento. Ahora bien frente al tema procesal, que también observamos una falsa motivación y una indebida argumentación por parte del a quo, se tiene que las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, que establecen que como tal no es sanción la terminación, no se aplica en este caso, porque tal y como usted lo citó, está condicionado al tema del manual, cómo es posible que una empresa como Carvajal no tenga en reglamento interno de trabajo, ahora, si la condición es, si el reglamento interno de trabajo no lo pone como sanción, puede darse la terminación directamente, Carvajal nunca cumplió con probar la condición, nunca demostró que dentro de su manual de reglamento interno de trabajo, existiera unas sanciones específicas donde estuviere inmiscuido la terminación del contrato, y ahí vamos con el tema de la peligrosidad de este precedente, porque este precedente van a querer conocerlo muchas empresas que no van a querer hacer descargos, que no van a querer hacer un debido proceso, sino a terminar a diestra y siniestra cuando quiera un contrato, yo también soy asesor de empresas su señoría, y a mí me dicen mire es que esta persona no cumplió las metas, entonces yo antes le decía, listo, entonces tenemos que verificar, probar,

hacer un comparativo, demostrar que existen unas metas, por qué no las cumplió, sustentamos el procedimiento, no, con lo que usted dijo el día de hoy es despídalo sin pruebas; escríbale en un documento usted no cumple las metas y ya; pasa lo mismo con el procedimiento, acá está debidamente demostrado su señoría y usted no lo analizó en su decisión, que el 15 de agosto llega la comunicación, el 18 de agosto a las 3:30 de la tarde lo citan a descargos, es decir, que Carvajal reconoció que sí tenía que cumplir el procedimiento, porque si no, no más sería la carta de renuncia, y eso no se analizó, por eso también hay una falsa motivación; obsérvese bien, si lo cita a descargos es porque está reconocimiento que hay un procedimiento, procedimiento que venimos al siguiente punto, no aparece regulado, ningún trabajador en Carvajal, y eso lo demostró hoy el testigo, sabe cómo lo pueden sancionar, ningún trabajador en Carvajal sabe cómo le pueden terminar su contrato, ningún trabajador en Carvajal sabe cuál es el procedimiento para sancionarlo, entonces, obsérvese muy bien, 15 de febrero, el 18 3:30 me citan, y ese mismo día me terminan, reconociendo Carvajal que sí hay un procedimiento, sin aplicar la sentencia de la Corte Suprema de Justicia donde habla que sólo la terminación se puede dar, entonces, la misma empresa reconoció que se tenía que seguir un procedimiento, y ahí está la prueba documental, de que se hicieron los debidos descargos, es así como, existe una indebida argumentación por parte del a quo, que de analizarlo debidamente el ad quem, creará que, tanto el derecho sustancial como la forma, fueron incluidas por Carvajal, y es así cómo, no se cumplió con ninguna de las garantías mínimas que tiene un trabajador, ni en lo procesal ni en lo sustancial, no hubo ninguna prueba, no hubo ninguna adecuación, no hubo ninguna tipificación de acuerdo a esa falta grave, el trabajador no conocía cuál era el procedimiento para su terminación, y aun así aceptando Carvajal que requería un procedimiento, no lo cumplió, es decir, que no se le aplicaban los efectos procedimentales de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, y por lo tanto, la forma en la que este despacho sustenta la sentencia absolutoria en todo concepto y declara probada las excepciones, no está debidamente motivada, coincidimos con el material probatorio, coincidimos en lo que se dio, pero la motivación del juez está hacia subsanar en esta sentencia los errores de Carvajal, y manifestar que se encontraba probado un conflicto de interés, cuando no aparece evidencia de esa fotografía que para eso está el tema probatorio, de ese momento, no aparece probado, y el despacho lo da como probado; es así como esta forma sustentamos nuestro recurso, en el sentido de que en su momento, en contrario a lo manifestado por el despacho, Carvajal ni sustancial ni procedimentalmente, respetó la terminación del contrato, por lo tanto, él mismo se torna como un despido sin justa causa, y por lo tanto, debe revocarse la decisión de primera instancia y en su lugar, conceder todas las pretensiones a la parte demandante”.

- 8.** Recibido el expediente digital en la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 15 de julio de 2021, luego, con auto del 17 de agosto de 2022, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022, y se ordenó correr traslado a las partes

para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, únicamente el demandante los allegó.

En su escrito, el apoderado del demandante manifestó que cada una de las partes debe probar lo que *"alegaban bien sea en el escrito introductorio o en su contestación"*, y en este caso, a la parte demandante le correspondía probar *"la inexistencia de la terminación del contrato de trabajo como sanción prevista en el Reglamento Interno de Trabajo de Carvajal Servicios S.A.S."*, y a la demandada *"que la terminación del contrato laboral se fundó en una justa causa prevista en el Reglamento de Trabajo y la ejecución de debido un proceso sancionatorio laboral"*; agrega que *"el procedimiento laboral sancionatorio debe cuando mínimo garantizar el debido proceso toda vez que este derecho fundamental es el que contiene la mayoría de los principios constitucionales, que se deben tener en cuenta en cualquier proceso de carácter judicial, administrativo y procesos sancionadores, estos principios en aras de garantizar la legalidad, la reserva legal, la defensa, la presunción de inocencia, el principio de la ley más favorable y otros principios inherentes al debido proceso"*, que en el caso, su desarrollo se ha dado mediante jurisprudencia, específicamente en sentencia C593-2014, y en ese orden, en el asunto concreto, *"la sanción impuesta es contraria al principio de legalidad pues no se encontraba dispuesta en el Reglamento Interno de Trabajo"*; insiste que al actor *"nunca se le permitió ejercer contradicción, solicitar o aportar material probatorio dentro de la actuación sancionatoria laboral"*; que *"No hay prueba conducente, pertinente y útil que demostrara la existencia de justa causa"*, *"No hay prueba conducente, pertinente y útil que demostrara el debido proceso"*, *"No hay prueba conducente, pertinente y útil que demostrara la buena fe ni la inexistencia de la obligación ni la carencia de derecho"*; y a manera de conclusión, señala que *"la parte demandada no logró probar los hechos que alegaba en el escrito de contestación de la demanda, tales como la tipicidad de la sanción pues nunca aportó el Reglamento Interno de Trabajo que contemplara la terminación del contrato laboral como consecuencia de éste"*, *"la parte demandada demuestra en la contestación de la demanda que no se siguieron los presupuestos dispuestos por la sentencia C 593-2014 para el procedimiento sancionatorio laboral, evidenciándose así graves transgresiones al debido proceso, a la defensa, a la oportunidad de contradicción y la debida valoración probatoria"*, *"El sustento probatorio sobre el que se cimienta el procedimiento sancionatorio laboral es inexistente"*, *"La única parte que ejerció la debida actividad probatoria fue esta defensa, logrando probar sin lugar a duda que entre las partes existió una relación laboral en la modalidad de contrato a término indefinido"*, *"se evidencio que el día 18 de febrero de 2019, sin pruebas y sin proceso alguno se esgrimió por la sociedad demandada la terminación del contrato laboral de mi mandante sin una justa causa. Además, dicha terminación fue violatoria al ordenamiento jurídico desde todos los puntos de vista: sustancial, probatorio y procesal"*, y en ese orden, *"la demandada deberá asumir las consecuencias propias de la terminación del contrato sin justa causa; esto es*

cancelar a mi mandante la indemnización debida concordante con la modalidad de relación laboral".

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos. En este orden, no será objeto de estudio el tema incluido por la parte demandante en sus alegatos de conclusión, relacionado con "la modalidad de contrato a término indefinido", pues ello no fue expuesto en su recurso en el acto de notificación de la sentencia, ya que, dicho sea de paso, el a quo, en la parte resolutive de esa decisión, declaró expresamente que entre las partes "existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que dio inicio el 15 de agosto del año 2000 y se prorrogó hasta el 18 de febrero de 2019" (Subraya la Sala), sin que la parte demandante manifestara inconformidad alguna contra esa declaración del juez de primera instancia.

Así las cosas, se tiene que los únicos problemas jurídicos por resolver son: *i*). Verificar si la empresa garantizó el debido proceso del demandante dentro del proceso disciplinario que le adelantó, y si estaba obligada a seguir dicho proceso disciplinario para despedirlo; y *ii*) Si la demandada probó la justa causa que le endilgó al trabajador para terminar su contrato de trabajo.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, la modalidad del contrato a término fijo y los extremos temporales de la relación laboral, del 15 de agosto de 2000 al 18 de febrero de 2019; además, no es objeto de discusión que el último cargo ejercido por el demandante fue el de Gerente Global Implementación, y que su último salario integral devengado ascendió a la suma de \$10.765.508; finalmente, las partes no discuten que la terminación del contrato de trabajo se dio por decisión unilateral de la empresa demandada.

El a quo al proferir su decisión, luego de citar las sentencias 40607 del 9 de septiembre de 2015 y SL2816 de 2019, emitidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró: "*es respetable la línea jurisprudencial traída por*

la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, entonces es claro que el despido no es una sanción sino la consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, para la cual no señaló ritualidad o formalidad alguna, siendo así, podemos concluir que para el despido del señor Robert Alejandro Parra Mongui, la demandada no está en la obligación de agotar ningún tipo de procedimiento sancionatorio, por lo que se deberá absolver a la demandada de las pretensiones de esta acción en lo relacionado con el incumplimiento de un procedimiento para el despido, decisión que se reitera del análisis de las demás pruebas documentales, en donde es posible evidenciar que el objeto de la razón social de Galúa Soluciones Informativas es la siguiente, objeto social, la sociedad puede realizar en Colombia y en el exterior cualquier actividad lícita comercial o civil que tendrá por objeto el desarrollo de sistemas informáticos como: planeación, análisis, diseño, programación, pruebas de software, consultoría informática y las actividades relacionadas de administración de instalaciones informáticas, actividades de tecnologías de información y actividades de servicios informáticos, en cuanto aplicaciones y portales web, app, o transferencias de servicios de informática”, además señala que en el certificado de existencia de dicha empresa, se observa que el 21 de febrero de 2017, fue nombrada como representante legal a la señora Jennifer Rocío Sosa Garzón, “quien el actor en el acta de descargos acepta que es su compañera permanente”, y que al cotejar dicho objeto social con el de la empresa Carvajal Servicios SAS “es más que claro para el despacho que las dos compañías tienen múltiples actividades en común dentro de su objeto social o siendo afines o casi a fines idénticas como se evidencia en las áreas de los servicios del sistema, programación, sistematización, administración, entre otros, y al servicio de salud, adicionalmente, tenemos que el actor suscribió el 04/11/2016 y 31/08/2018, folios 129 y 130, y lo aceptó en su interrogatorio de parte en el día de hoy, la declaración de compromiso con principios políticos y actuar ético de la organización Carvajal, y en el documento denominado nuestro actuar ético se señala a folio 155 a 160 que hay conflicto de intereses sucintamente y para el presente caso, cuando el conflicto de intereses es la situación que afronta un colaborador en desarrollo de su actividad profesional cuando enfrenta sus intereses personales o los de personas relacionadas con él, con los de la organización, y resultan incompatibles, esta situación puede afectar su desempeño o interferir con los deberes que le competen frente a ellos y pueden llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al debido y leal cumplimiento de sus responsabilidades con la empresa, dice también dicho documento que toda situación de conflicto de intereses debe reportarse al comité de ética de la empresa, que evaluará si es del caso la necesidad escalarlo al comité de ética corporativo, este reporte de realizarse de manera escrita, oportuna, individual y sin delegar a nadie, y expresar los conflictos de intereses reales o pretensiones que tengan o deban tener, que en consecuencia toda actuación o transacción de carácter individual que implique beneficio personal para el colaborador y/o sus familiares o amigos más cercanos, y pueda perjudicar a la organización genera un conflicto de intereses entre ésta y el colaborador, o relaciones con terceros; que se considera conflicto de intereses cualquiera de las siguientes situaciones: otorgar o solicitar préstamos personales o de otra índole a clientes o proveedores que no operen en el negocio otorgar crédito al público, tener una relación económica

y/o personal con un empleado o con un representante o un proveedor, distribuidor, cliente o la competencia en la empresa en la cual labora, con quienes el empleado mantenga contacto de manera frecuente durante el desarrollo de los negocios de la empresa, aprovechar la relación con proveedores, distribuidores, clientes o competencia la organización, para realizar negociaciones que beneficien un interés personal o algún pariente de cualquier parentesco. Por lo anterior, tenemos que conformidad con el numeral 6° del artículo 62 del CST, que dispone que son justas causas para terminar el contrato de trabajo por el empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallo arbitral, contratos individuales o reglamento. De otra parte, tenemos que la carta de despido como se ve a folio 122, dispuso que según el reglamento interno de trabajo, artículo 49, constituye falta grave, C) la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, y la ejecución grave del trabajador de las prohibiciones contractuales o reglamentarias, y la ejecución de actividades que incumplan los procedimientos definidos por la empresa en las que haya sido entrenado el trabajador. Conclusión, teniendo en cuenta que la empresa Galúa, de la cual es representante legal la compañera del demandante, es contratista de la Fundación Cardio Infantil, de la cual también es contratista la empleadora del demandante, Carvajal y Sistema, y que el demandante tenía relación directa con la atención de este cliente, además del reporte de la Fundación Cardio Infantil que nos indican en la demanda se establecía que la empresa Galúa tenía similitud en alguna de sus actuaciones en software con relación a los servicios prestados mediante software, también por Carvajal y Servicios, a través del Servintel, el despacho concluye que el actor, que el despido del actor por parte de su empleadora se dio por justa causa, al existir un conflicto de interés”.

Ahora, conviene precisar que de los hechos de la demanda se desprende que el actor argumenta la vulneración del debido proceso porque: 1. La empresa no acató lo establecido en los artículos 111 a 120 del CST y la sentencia C-593 de 2014, respecto al proceso sancionatorio laboral; 2. no existió citación previa para la diligencia de descargos; 3. en esta no le manifestaron “las garantías mínimas del derecho de defensa ni del debido proceso”; 4. la carta de terminación del contrato no fue debidamente motivada, ni se efectuó el análisis y la adecuación de alguna de las causales de terminación establecidas en el artículo 62 del CST, ni se encuentra catalogado en “la tabla de faltas con sus correspondientes consecuencias” del reglamento interno de trabajo, siendo dicha decisión desproporcionada como quiera que se trataba de su primera supuesta falta; y 5. el mismo día de la diligencia de descargos, le notifican la terminación de su contrato. No obstante, en el recurso aquí interpuesto el apoderado del demandante acepta que sí existió una citación previa a la diligencia de descargos, la que se hizo efectiva el 15 de febrero de 2019, incluso admite que se hicieron “los debidos descargos” y por esa razón

considera que la empresa “*está reconociendo que hay un procedimiento*”; sin embargo, insiste que se le vulneró su debido proceso porque “*reconociendo Carvajal que sí hay un procedimiento*”, no aplicó “*la sentencia de la Corte Suprema de Justicia*”, y aunque no identificó a cuál sentencia hacía mención, de lo expuesto en los alegatos de conclusión, entiende la Sala que se refiere a la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional; igualmente, indica que dicha vulneración se dio porque fue despedido el mismo día que se recibieron sus descargos; la empresa “*nunca demostró que dentro de su manual de reglamento interno de trabajo, existiera unas sanciones específicas donde estuviere inmiscuido la terminación del contrato*” y que “*no hubo ninguna prueba, no hubo ninguna adecuación, no hubo ninguna tipificación de acuerdo a esa falta grave, el trabajador no conocía cuál era el procedimiento para su terminación*”. Por tanto, resulta claro que el apoderado del demandante entiende que la terminación del contrato de trabajo constituye una sanción disciplinaria, y que por esa razón debe estar tipificada como tal en el reglamento interno de trabajo de la empresa; por ende, considera que debe darse aplicación a la sentencia C-593 de 2014.

Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115, señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de “*ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca*”, y que no producirá efecto alguno la que se imponga pretermitiendo ese trámite. Ahora, dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, “*es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso*”, y señaló que los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles “*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*”; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador “*debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan*”.

Ahora, frente al cumplimiento del proceso disciplinario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al debido proceso “*es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento*”, y en

ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual *“la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°”* -Resalta la Sala-. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general y, por tanto, el empleador *“no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa”* -Resalta la Sala-. Criterio que esta Sala comparte y así se ha pronunciado en sus diferentes decisiones, no solo por ser aplicable al caso concreto, contrario a lo considerado por el recurrente, sino porque, además, no le es dable a este Tribunal apartarse del precedente dispuesto por el órgano de cierre de esta jurisdicción laboral, sin razones válidas para ello.

En este orden de ideas, con base en los anteriores criterios, resulta evidente que el empleador está obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponerle una sanción la cual a su vez debe estar debidamente contemplada en el reglamento interno de trabajo; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole, salvo que así se haya estipulado en el reglamento interno de trabajo, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oírlo previamente para garantizarle su derecho a la defensa.

No obstante, la Alta Corporación, en la referida sentencia SL2351 de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas, debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace *“uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación”*, y resumió tales garantías como *“a) La necesaria comunicación al trabajador*

de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)", "b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos", "c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo", "d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso", y "e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido", y aclaró que "La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador", pues esta garantía "se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo..." (Subraya la Sala).

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico, para lo cual, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

Acta de descargos realizada al demandante el 18 de febrero de 2019, en la que se consigna que dicha diligencia se realiza "previa citación"; se indica el objeto de la misma, como lo es, "escucharlo con respecto a una situación de conflicto de interés no reportada por parte del colaborador en el desarrollo de sus funciones, que dio como objeto una queja formal por parte del cliente así como una aparente violación a la política de confidencialidad de la información", se plasman las respuestas dadas por el trabajador frente a las preguntas realizadas por la empresa, dentro de las cuales expuso la versión de los hechos y aceptó que "Conoce las razones de la citación a esta diligencia" (pág. 114-119 PDF 01).

Carta de fecha 18 de febrero de 2019, en la que la empresa le informa al actor su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa por haberse acreditado el incumplimiento grave a sus obligaciones contractuales, al encontrarse demostrado que el demandante no reportó el eventual conflicto de interés en que estaba incurso "a pesar que de acuerdo a su cargo desempeñado y las labores ejecutadas tiene relación directa con el cliente Fundación Cardio infantil, así como proyecto conjunto mipres que sale de GALUA y toma información de nuestra compañía"; de conformidad con lo establecido en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del CST, en concordancia con el artículo 58 ibídem, y el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa (pág. 120-122 PDF 01).

Así las cosas, del material probatorio obrante en el expediente digital, si bien no

reposa el reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, lo cierto es que el demandante no indica que dentro del mismo estuviera establecido un procedimiento disciplinario o sancionatorio para la terminación de los contratos de trabajo, sino que al considerar equívocamente que el despido corresponde a una sanción disciplinaria, pretende que la empresa debía seguir el procedimiento regulado para sancionar disciplinariamente al actor y demostrar *“que dentro de su manual de reglamento interno de trabajo, existiera unas sanciones específicas donde estuviere inmiscuido la terminación del contrato”*; no obstante, conforme a la jurisprudencia constitucional y laboral en cita, fácil resulta concluir que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento entre otro, en la causal consagrada en el numeral 6º del literal A) del citado artículo 62 del CST; por tanto, a juicio de la Sala, la empresa empleadora no estaba obligada a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación, máxime cuando no se demostró que la empresa consagrara dentro del contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo, un procedimiento especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa.

En este punto, conviene precisar que, el hecho de citar al trabajador a descargos no puede interpretarse como aceptación de la demandada de la obligación de cumplir un proceso disciplinario, como erróneamente lo entiende el recurrente, sino que, por el contrario, de ese actuar de la empresa es dable concluir que su finalidad no era otra que la de garantizar el derecho de defensa del trabajador, dándole la oportunidad de dar las explicaciones que a bien tuviera lugar, con el fin de verificar si en el caso concreto se configuraba un conflicto de interés, y por esa vía, determinar si existía una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, encuentra la Sala que la empresa sí garantizó el derecho de defensa al trabajador, pues de un lado, lo citó a diligencia de descargos el día 15 de febrero de 2019, y si bien no reposa dentro del expediente digital dicha citación, lo cierto es que el actor acepta que la recibió tal día, y así lo confiesa incluso, en el mismo recurso de apelación aquí interpuesto; además, en la diligencia de descargos que se realizó el 18 de febrero de 2019, aceptó que conocía *“las razones de la citación a esta diligencia”*, a la que *“decidió asistir (...) sin testigo”*, y en la misma, la empresa le puso de presente que su objeto era *“escucharlo con respecto a una situación de conflicto de interés no reportada por parte del colaborador en el desarrollo de sus funciones”*. En ese orden, es evidente que la empresa no solo le dio

la oportunidad al trabajador demandante de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente las conductas que se le estaban endilgando, y si bien no se advierte que se le haya corrido traslado de prueba alguna, lo cierto es que el trabajador conocía que el objeto de la citación a descargos era verificar si estaba incurso en *"una situación de conflicto de interés"*, según la queja presentada por un cliente a la empresa demandada, y fue precisamente en esa diligencia que se constituyó la prueba que dio lugar a la terminación de su contrato de trabajo, pues el actor aceptó los hechos que se le endilgaban, como más adelante se analizará; además, la empresa le dio la oportunidad de aportar pruebas en su defensa; y una vez finalizada esa diligencia, mediante comunicación de la misma fecha, 18 de febrero de 2019, le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, y en esa comunicación, se expusieron las razones fácticas, probatorias y jurídicas de esa determinación, y se invocó la causal que para el efecto se configuró; y aunque tal carta se entregó al trabajador el mismo día de los descargos, ello en modo alguno invalida lo actuado, y por el contrario, evidencia que la empresa cumplió el principio de la inmediatez que se exige en estos casos, pues según la jurisprudencia antes mencionada *"el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos"*, y como antes se indicó, solo en esa diligencia el empleador tuvo pleno conocimiento de los hechos que motivaron la decisión del despido. Por lo que en ese sentido, no hay duda que la empresa dio la oportunidad al trabajador de oírlo antes de finalizarle el vínculo laboral, garantizándole su derecho a la defensa y al debido proceso, pues, se reitera, la empresa lo citó a diligencia de descargos y en la misma, le permitió exponer la versión de los hechos, dándole la oportunidad de expresar las razones de su omisión de reportar el referido conflicto de intereses.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

Ahora, frente al segundo problema jurídico, esto es, si se demostró la justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor, hay que empezar por decir que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual

debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo del demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 18 de febrero de 2019 (pág. 120-122 PDF 01), en el siguiente tenor:

“Se presentó por parte de nuestro cliente FUNDACIÓN CARDIO INFANTIL, una queja formal al director de la UEN SALUD Camilo Gómez, en donde se informaba que la esposa (compañera permanente) del Colaborador ROBERT PARRA MONGUI, labora para la empresa GALUA, la cual tiene negocios de la misma naturaleza y línea de negocio que los desarrollados por Carvajal Tecnología y Servicio, tales como, desarrollo a medida y manejo general de software de salud. En ese orden de ideas se procedió a revisar si el colaborador, quien funge como Gerente Global de Consultoría había reportado el eventual conflicto de interés, situación que después de ser corroborada se llegó a la certeza que no había sido reportado, a pesar que de acuerdo a su cargo desempeñado y las labores ejecutadas tiene relación directa con el cliente Fundación Cardio infantil, así como en el proyecto conjunto mipres que sale de GALUA y toma información de nuestra compañía.

La esposa del colaborador no solo es empleada de Galua si no (sic) también representante legal de la misma, situación que de acuerdo a las políticas y procedimientos de la compañía se constituye en una grave violación al actuar ético de Carvajal Tecnología y Servicios.

El colaborador, quien hace más de 12 años tiene dentro de sus clientes de consultoría a FUNDACIÓN CARDIO INFANTIL, decide omitir el reportar que su esposa laboraba para GALUA, con quienes claramente se presenta un conflicto de interés por el tipo de actividad que Desarrollan, actividades en conjunto ejecutadas y competencia directa en la que ac convierten.

Todos los colaboradores al ingreso a la compañía realizan una declaración de eventuales conflictos de interés, la cual están en obligación de actualizar cuando estos se presenten, así mismo, en el curso interno realizado Ciudadana Carvajal, consagra de manera expresa en el aparte de “nuestro actuar ético” lo siguiente:

“Se considera conflicto de interés el tener intereses económicos o proyectos (aportes y/o acciones, entre otros) en entidades de cualquier naturaleza que compiten con las empresas de la Organización o en empresas donde la Organización tenga participación, o que personalmente sean proveedores de bienes o servicios de empresas de Carvajal. Lo mismo se aplica cuando este tipo de intereses sean de cualquier parentesco”. Así mismo, dice: “Tener una relación económica y/o personal con un empleado o con un representante de un proveedor, distribuidor, cliente o la

competencia de la empresa en la cual labora, con quienes el empleado mantenga contacto de manera frecuente durante el desarrollo de los negocios de la empresa".

En el mes de noviembre del año 2018, fecha en la cual usted ya conocía del conflicto de interés en el cual estaba inmerso, la compañía realizó (sic) un curso y socialización de la política de conflicto de interés, habiendo declarado usted la NO EXISTENCIA de conflicto alguno, lo cual constituye una falta grave, a la luz de lo establecido en nuestras políticas y normas.

Dicha actuación contraria gravemente los preceptos normativos no solo de la Compañía si no que se configura en un incumplimiento a su contrato de trabajo y a sus obligaciones como trabajador, razón por la cual la empresa procede a realizarle la finalización de su contrato de trabajo con justa causa probada..."

Invoca como causales para justificar dicha terminación del contrato lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numeral 6º, en concordancia con el artículo 58 ibídem, numeral 1º; y además, con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 49, relacionado con la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y la ejecución grave del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias; y la ejecución de actividades que incumplan los procedimientos definidos por la empresa y en las que haya sido entrenado el trabajador.

De modo que los motivos de despido sí se encuentran contenidos en la citada comunicación, contrario a lo sostenido por el apoderado del demandante en su recurso de apelación, y los mismos se centran en la existencia de un conflicto de intereses bajo el entendido de que la esposa del demandante labora y es representante legal de la empresa GALUA, la cual presta el mismo servicio de desarrollo y manejo general de software de salud, que presta la empresa aquí demandada; que dicho conflicto de intereses no fue reportado por el demandante, teniendo la obligación contractual de hacerlo; y que pese a su obligación, declaró la no existencia de un conflicto de interés.

Así las cosas, resulta evidente que las conductas que se le endilgan al trabajador son: estar inmerso en un conflicto de interés con la empresa, no haber reportado dicho conflicto y declarar que no existía ese conflicto de interés. Conductas que, según la empresa, constituyen un incumplimiento grave a su contrato de trabajo y a sus obligaciones como trabajador.

No obstante, conviene precisar que, frente a las dos últimas conductas endilgadas al demandante, relacionadas con la no realización del reporte del

conflicto de intereses y el haber declarado en su momento la no existencia de conflicto alguno, no son discutidas por el demandante, incluso así lo acepta no solo en su interrogatorio de parte sino también en la diligencia de descargos que se le adelantó, y, en general, es un aspecto que no fue controvertido por ninguna de las partes, y la inconformidad del demandante radica en que su omisión no constituye una falta grave que dé lugar a la terminación de su contrato, pues insiste que en este caso no se configuró el presunto conflicto de interés que alega la empresa.

Por tanto, lo primero que debe analizar la Sala es si en este asunto se configuró el conflicto de interés referido por la demandada en la carta de terminación del contrato del trabajador demandante.

Para dilucidar lo anterior, obran las siguientes pruebas documentales, toda contenida en el archivo PDF 01:

Correo electrónico enviado el 14 de febrero de 2019, por el Gerente de Implementación de Carvajal Tecnología y Servicios, Miguel Manosalva Grimaldos a los funcionarios de la empresa María Juliana Vega Vallejo y Camilo Eduardo Gómez Uribe, con el asunto "*CONFLICTO DE INTERESES ROBERT PARRA*", en el que se indica "*Juliana de acuerdo con nuestra reunión de la semana pasada donde informe (sic) que en reunión con nuestro cliente Fundación Cardioinfantil, el nuevo director de tecnología Ing. Arturo Quintero, nos manifestó que la Fundación Cardioinfantil en la actualidad tiene un contrato vigente por prestación de servicios con la empresa GALU (sic), para la cual la esposa de Robert Parra, funcionario de Carvajal Servicios, funge como representante legal, a la cual ha visto trabajar en actividades "como la integración de mipres directamente con Servinte" en las instalaciones de la Fundación Cardioinfantil con objeto de la ejecución de dicho contrato.*" "*lo anterior lo pongo a tu consideración para adelantar los trámites administrativos que den lugar, teniendo en cuenta que de acuerdo a esta información verbal suministrada por la dirección de tecnología de la Fundación Cardioinfantil se evidencia un "conflicto de intereses" de nuestro funcionario Robert Parra, por ser su esposa representante legal y ejecutora del contrato en mención, esto en contravía de las políticas de Carvajal Servicios.*" "*De acuerdo con tu solicitud, se adelanto (sic) de mi parte la gestión para tener copia de dicho contrato, pero no fue posible obtenerlo por parte de la dirección de tecnología de la Fundación Cardioinfantil*"; dicho mensaje se reenvió el 15 de febrero de 2019, al funcionario de la demandada Fabián Alejandro Sabogal Vargas, para efectos de practicar los descargos del demandante (pág. 112).

Diligencia de descargos realizada al actor el 18 de febrero de 2019, en la que

este señala que lleva 17 años trabajando para la compañía, que dentro de sus funciones administra los recursos de consultoría como jefe de la "PMO"; que las empresas para las cuales brinda asesoría a nombre de la demandada, son: *Fundación Cardio Infantil (yo administro los recursos y digo quien (sic) va. Asigné los gerentes de proyecto. Mederi, Davita, Pablo Tobon, Rosario"*; y frente al cliente Fundación Cardio Infantil, indica que tiene una relación desde hace 12 años; acepta que su compañera permanente es Jennifer Sosa, quien trabaja en GALUA, en el cargo de gerente y representante legal de esa empresa; agrega que su compañera permanente trabaja en GALUA desde hace 2 años y medio; que el objeto social de esa empresa es *"servicio de desarrollo específicos. Cualquier cosa que se les pida"*, específicamente, *"Desarrollo para mipres"*; agrega que desde hace 4 meses tiene conocimiento de que la empresa GALUA tiene un contrato de desarrollo con la Fundación Cardio Infantil; sin embargo, dice que la empresa Carvajal no tiene nada que ver con la ejecución de mipres, pues *"Mipres Galua lee información de la base de datos de Servinte, esto dado que el cliente lo solicito (sic)"*; de otro lado, acepta que no ha declarado ante Carvajal la existencia de un conflicto de interés, que sí realizó el curso de ciudadano Carvajal, que conoce la política de conflicto de interés que se relaciona en *"nuestro actuar ético"* del ciudadano Carvajal; pero que, no reportó conflicto de interés alguno, porque consideró *"que no hay conflicto de interés ya que los objetos de las empresas son diferentes"*, y además, porque considera que tales empresas *"no compiten"* (pág. 114-119).

Documentos denominados *"Declaración de Compromiso con Principios, Políticas y Actuar Ético de la Organización Carvajal"*, suscritos por el demandante el 4 de noviembre de 2016 y 31 de agosto de 2018, en los que deja constancia que acepta y se compromete a *"actuar bajo los lineamientos planteados en los Principios, Políticas y Actuar Ético la Organización, los cuales declaro haber leído en su totalidad (...) Entiendo que el cumplimiento estos lineamientos es obligatorio para todos los colaboradores de la Organización Carvajal y que al cumplir con ellos contribuyo a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y colaboradores"*. *"Adicionalmente, me comprometo a reportar cualquier situación que no cumpla con los lineamientos anteriormente mencionados, ya sea actual o futura y denunciaré cualquier situación que pueda estar comprometiendo los intereses de la empresa o de mis compañeros"*; igualmente, en el último documento, se hace referencia al reporte de conflicto de interés, y se indica *"De acuerdo con la obligación que como colaborador tengo de informar cualquier situación que actualmente o en el futuro pudiera generar un conflicto de interés, frente a lo establecido en la Organización, a continuación, presento la siguiente situación que considero ustedes deben conocer. En caso de no tener ninguna de las situaciones por favor especificar que no aplica. En caso de tener una situación ya reportada en años anteriores y de la cual tiene respuesta escrita por parte del*

Gerente/Director de Gestión Humana de su empresa, no debe ser reportada nuevamente”, frente a la cual el demandante manifestó: “NO APLICA”, y al final de dicho documento el trabajador declaró que “conozco que el incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituye una falta grave” (pág. 129-130).

Reporte de las personas que realizaron el curso Ciudadano Carvajal, el 1º de noviembre de 2018, dentro de los cuales figura el demandante en su calidad de Gerente Global Implementación (pág. 131-133).

Certificado de existencia y representación legal de la empresa Galua Soluciones Informáticas S.A.S., en la que se advierte que se constituyó el 12 de abril de 2017 y que desde esa fecha, la señora Jennifer Rocío Sosa Garzón ha sido su representante legal; además, dentro de su objeto social está el de *“DESARROLLO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS: 1. PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS, DISEÑO, PROGRAMACIÓN, PRUEBAS DE SOFTWARE,. 2. CONSULTORÍA INFORMÁTICA Y LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS Y ACTIVIDADES DE ADMINISTRACIÓN DE INSTALACIONES INFORMÁTICAS. 3. ACTIVIDADES DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y ACTIVIDADES DE SERVICIOS INFORMÁTICOS. 4. APLICACIONES Y PORTALES WEB APP'S. 5. OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.P.” (pág. 134-137).*

Certificado de existencia y representación legal de Carvajal Servicios S.A.S., cuyo objeto social, entre otros, está el de *“D) EXPLOTACIÓN DE MERCADEO EN EL ÁREA DE SISTEMAS DE COMPUTACIÓN Y ASESORÍA A EMPRESAS Y ENTIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN, VIABILIDAD, FACTIBILIDAD, DESARROLLO Y MONTAJE DE SISTEMAS FINANCIEROS Y DE PROMOCIÓN, Y DE TODAS AQUELLAS ÁREAS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL QUE LE SEAN AFINES AL SECTOR SALUD. (...) F) FÁBRICA DE SOFTWARE PARA EL SECTOR SALUD; G) DISEÑO Y DESARROLLO DE SISTEMAS PARA EL SECTOR SALUD; H) PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ACTUALIZACIÓN Y SOPORTE DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DEL SECTOR SALUD; I) PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN, CONSULTORÍA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE SOLUCIONES INFORMÁTICAS PARA EL SECTOR SALUD; J) DISTRIBUCIÓN DE SOFTWARE NACIONAL O INTERNACIONAL PARA EL SECTOR SALUD, ASÍ COMO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASOCIADOS A DICHO SOFTWARE. K) PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA EN EL DISEÑO ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN DE PRODUCTOS, PROCESOS, SERVICIOS, COMERCIAL Y DE MERCADOS, ASÍ COMO EL ANÁLISIS, ARQUITECTURA, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES DE DESARROLLO DE SOFTWARE A LA MEDIDA SEGÚN ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN EL SECTOR SALUD (...)” (pág. 82-92)*

Documento denominado *“NUESTRO ACTUAR ÉTICO”*, en el que se establece en su numeral 3.2, lo relacionado con el conflicto de intereses, y la define así: *“el conflicto de interés es una situación que afronta un colaborador, en desarrollo de su actividad profesional, cuando enfrenta sus intereses personales o los de personas relacionadas con él, con*

los de la Organización y resultan incompatibles. Esta situación puede afectar su desempeño o interferir con los deberes que le competen frente a ella, y pueden llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al debido y leal cumplimiento de sus responsabilidades con la empresa".

"Toda situación de conflicto de intereses debe reportarse al Comité de Ética de la empresa, que evaluará -si es del caso- la necesidad de escalarlo al Comité de Ética Corporativo. Este reporte debe realizarse de manera escrita, oportuna, individual y sin delegar a nadie, y expresar los conflictos de interés reales o potenciales que tengan o crean tener". "En consecuencia, toda actuación o transacción de carácter individual que implique beneficio personal para el colaborador y/o sus familiares o amigos más cercanos y pueda perjudicar a la Organización, genera un conflicto de intereses entre ésta y el colaborador", y cita como algunos ejemplos de conflictos de interés: "Pariente: corresponde a una persona con quien tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil", "Inversiones: se considera conflicto de interés el tener intereses económicos o proyectos (aportes y/o acciones, entre otros) en entidades de cualquier naturaleza que compitan con las empresas de la Organización o en empresas donde la Organización tenga participación, o que personalmente sean proveedores de bienes o servicios de empresas de Carvajal. Lo mismo se aplica cuando este tipo de intereses sean de cualquier pariente en cualquier grado de parentesco". "Relaciones con terceros: Se considera conflicto de interés cualquiera de las siguientes situaciones: (...) Tener una relación económica y/o personal con un empleado o con un representante de un proveedor, distribuidor, cliente o la competencia de la empresa en la cual labora, con quienes el empleado mantenga contacto de manera frecuente durante el desarrollo de los negocios de la empresa".

Además, en su numeral 3.3. explica las pautas de comportamiento ético, para cuatro grupos de interés, dentro de ellas, "Con la competencia", y explica que "Para Carvajal, la competencia es todo tercero, ya sea persona natural o jurídica, que esté en capacidad económica, operativa o comercial de ofrecer servicios y productos similares a los ofrecidos por cualquier empresa de la Organización." (pág. 138-184).

Documento "PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL", cuyo numeral 3.1. consagra lo relacionado con "Nuestro actuar ético", señala que para la empresa, "actuar con ética consiste en hacer lo correcto en todo momento, con un criterio de racionalidad, evitando despilfarros y actividades que no estén relacionadas con la estrategia y misión de la Organización y teniendo en cuenta un marco de referencia delimitado por los valores organizacionales" "los lineamientos y otros aspectos relacionados con esta política, por considerarse de alta relevancia para la Organización, deben consultarse en el documento elaborado especialmente para este propósito, llamado Nuestro actuar ético, donde se encuentra el detalle de las pautas que rigen el comportamiento ético de la Organización y que abarcan dichos aspectos", y, en el capítulo de régimen sancionatorio, indica: "La actuación apartada de las disposiciones contenidas en este libro de Principios y Políticas, por acción o por omisión, por alguno de los colaboradores de la Organización, constituye un incumplimiento y se considera como una falta grave para todos los efectos laborales y su correspondiente sanción, sin perjuicio

de la responsabilidad penal, civil o administrativa quepa al colaborador por conducta o irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven la utilización de la Organización Carvajal como instrumento para la comisión de actividades ilícitas, lavado de activos y financiación del terrorismo". "La imposición de sanciones por el incumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y controles establecidos, así como de lo estipulado en otros documentos que fijen lineamientos para los colaboradores de la Organización, está reservada al Presidente de Carvajal S.A. y al Comité de Auditoría, o a la Vicepresidencia que estos deleguen para tal efecto. Las sanciones se producirán previa evaluación de lo información sobre el incumplimiento, suministrada por la respectiva jefatura del área, por la máxima autoridad del departamento de Gestión Humana de la respectiva empresa y por la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional." "Las medidas administrativas van desde la amonestación simple o con copia o lo hoja de vida, hasta la terminación unilateral del contrato de trabajo y su cancelación, dependiendo de la gravedad de la falta, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de la Organización, la cual causará todos los efectos legales". "En caso de reincidencia, pérdidas económicas o violación de límites previstos en normas internas o externas, las sanciones serán las máximas antes establecidas" (pág. 185-232).

También se recibió la declaración testimonial del señor **Miguel Antonio Manosalva Grimaldos**, quien manifestó que labora en la compañía Carvajal Servicios en el cargo de Gerente Global de Implementación para la vertical salud, desde enero del 2018, y que el demandante hace parte del equipo que él lidera; narra que el actor fue despedido por un conflicto de intereses que se presentó, para lo cual explicó que "en una reunión de seguimiento que hicimos con el cliente Fundación Cardio Infantil y su jefe de tecnología", dieron aviso "a mí directamente que la esposa del señor Robert fungía como representante legal de una empresa que le estaba prestando servicios sobre el software Galua de ellos, de propiedad de la esposa, y para la cual tenían que hacer algunos trabajos directamente con Servinte, aplicativo de Carvajal", agrega que según le fue informado por el ingeniero de tecnología del cliente Fundación Cardio Infantil "específicamente me dijo que la empresa Galua, que la representante legal es la esposa de Robert Parra, le prestaba servicios a ellos para hacer una integración o un ejercicio tecnológico directamente con Servinte, para información referente a sacar información o manejo de información referente a unos informes o reportes que estaban en la obligación de presentar la fundación cardio infantil y contrató por ese lado a la empresa Galua"; señala que no conoce exactamente qué contrato o servicios presta dicha empresa Galua para la Fundación Cardio Infantil, pero en todo caso, narra que según tiene entendido, por la información que le dio la Fundación Cardio Infantil, "la empresa Galúa fue contratada en su momento para hacer una integración de mipres, directamente con Servinte, mipres es para hacer unos reportes o una serie de autorizaciones que exigía el ministerio en ese momento, básicamente eso fue lo referido por la fundación cardio infantil, y la interferencia (...),

pues Servinte estaba obligado o tenía que sacar esos reportes directamente con la Fundación Cardio Infantil, o esa integración”, “en términos generales, la integración con mipres, que en su momento era una obligatoriedad para las aplicaciones que nosotros tenemos y comercializamos, nosotros estábamos en desarrollo y en pruebas de la misma para poder cumplir con este cliente con los demás, y, hay empresas como Galua que prestan el mismo servicio para desarrollar esa integración”; además, indica que en la empresa Carvajal existe alguna norma relacionada con el conflicto de intereses, la cual se les pone de presente “en la escuela virtual en el entrenamiento que nos hacen a menudo”, relacionó algunos ejemplos de conflictos de intereses, dentro de ellos, el presentado con el aquí demandante, vale decir, “el hecho de que familiares de trabajadores de Carvajal laboren en empresas de las cuales presten servicios iguales o similares a los que presta Carvajal”; indicó que es obligación de los trabajadores “reportar con previo anticipo” la existencia de un conflicto de interés, “y posterior a esto se da la autorización o no de la misma”; finalmente, explica que los servicios prestados por Carvajal a la Fundación Cardio Infantil consistían en “una licencia” que le vendieron a dicho cliente “para el funcionamiento de una aplicación llamada Servinte, es una suite, en la cual, sobre esta suite, ellos soportan toda su operación tanto financiera, como administrativa, como asistencial, o parte clínica que llamamos, ese servicio, y le damos un soporte o mantenimiento anual y le soportamos ese servicio a ellos, específicamente con Servinte”, y que esa aplicación debía hacer la integración con Mipres.

Finalmente, el demandante en su interrogatorio de parte manifestó que dentro de los servicios que Carvajal prestaba a la Fundación Cardio Infantil “tenía que ser software relacionado a la aplicación propia de Carvajal, Servinte”; aceptó que para la fecha de su despido, su esposa era la gerente y la representante legal de la sociedad Galúa, la que, a su vez, también prestaba servicios a la Fundación Cardio Infantil, relacionados con “servicios de software sobre salud, relacionados con el Ministerio de Salud, no con la aplicación Servinte”; admitió que, en vigencia del contrato de trabajo, se obligó a cumplir los principios y políticas establecidos por Carvajal, especialmente la denominada Nuestro Actuar Ético, sin embargo, señala que, el hecho de que su esposa fuera empleada y representante legal de la empresa Galúa “no constituía conflicto de interés porque no prestaban los mismos servicios, ni productos, como lo indique en la respuesta anterior, los desarrollados de Carvajal son relacionados con la aplicación Servintel, los que realiza la empresa de mi esposa eran relacionados con el Ministerio de Salud”, y por eso no efectuó reporte alguno ante la empresa o al Comité de Ética de Carvajal “porque consideré que no era necesario debido a que los portafolios de ambas empresas son diferentes”; acepta que suscribió el día 31 de agosto de 2018 una declaración de compromiso, políticas y actuar ético

de la organización Carvajal, mediante el cual ratificó conocer que el incumplimiento de la obligación de reportar cualquier situación de conflicto de interés constituía falta grave, y agrega que *“el documento no me da entender de acuerdo a mi actuar ético que había conflicto de interés porque las dos empresas prestan servicios diferentes y productos diferentes”*.

Así las cosas, analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, concluye la Sala que en este caso en realidad sí se presentó el conflicto de interés alegado por la empresa demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo, y para llegar a esa conclusión, resulta relevante la definición contenida en la política *“NUESTRO ACTUAR ÉTICO”*, como aquella *“situación que afronta un colaborador, en desarrollo de su actividad profesional, cuando enfrenta sus intereses personales o los de personas relacionadas con él, con los de la Organización y resultan incompatibles”*, y dentro de las situaciones que lo configuran, señala precisamente, cuando *“cualquier pariente en cualquier grado de parentesco”* tenga *“intereses económicos o proyectos (aportes y/o acciones, entre otros) en entidades de cualquier naturaleza que compitan con las empresas de la Organización o en empresas donde la Organización tenga participación, o que personalmente sean proveedores de bienes o servicios de empresas de Carvajal”*, y aclara que, *“Para Carvajal, la competencia es todo tercero, ya sea persona natural o jurídica, que esté en capacidad económica, operativa o comercial de ofrecer servicios y productos similares a los ofrecidos por cualquier empresa de la Organización”*; e igualmente, señala que se entiende como *“Pariente”*, entre otros, el parentesco hasta *“segundo de afinidad”*, tales como *“entre cónyuges”* (Subraya la Sala).

Lo anterior, por cuanto, como quedó dilucidado, la esposa o compañera permanente del demandante, es la gerente y representante legal de la empresa GALUA, entidad que al igual que la empresa aquí demandada, **ofrece** productos y servicios *“similares a los ofrecidos”* por Carvajal, para el cliente Fundación Cardio Infantil, y aunque el demandante señaló en su diligencia de descargos que *“no hay conflicto de interés ya que los objetos de las empresas son diferentes”*, expresión que dicho sea de paso, da a entender que conoce los objetos sociales de ambas empresas (Carvajal y Galua), contrario a lo afirmado por su apoderado en el recurso de apelación, una vez cotejados tales objetos sociales, se puede advertir que las dos entidades ofrecen servicios de desarrollo de sistemas informáticos o tecnológicos; creación de software; diseño y programación de sistemas informáticos; análisis, desarrollo, actualización, soporte y pruebas de software y sistemas de información; consultoría informática y tecnologías de información, y afines; y, aplicaciones de software,

por lo que en ese orden de ideas, esa dable colegir que las dos empresas, GaLUA y CARVAJAL, compiten entre sí, y en ese orden, sí se configura un conflicto de intereses; como de igual forma lo puso de presente el testigo que declaró en este proceso; además, de este testimonio y del interrogatorio de parte del actor, se desprende que los servicios prestados por las dos empresas estaban relacionados con el desarrollo y manejo de un software en salud, como se adujo en la carta de despido.

Aunado a lo anterior, del certificado de existencia y representación de la empresa GALUA, se desprende que la esposa del demandante es la única accionista, por tanto, es evidente que tiene intereses económicos en su empresa la cual, se reitera, compite con la empresa Carvajal, pues como antes se dijo las dos entidades tienen similitud de objetos sociales y ambas prestaban servicios análogos para el cliente Fundación Cardio Infantil.

En consecuencia, habiéndose acreditado la realización de la conducta por parte del trabajador, pues como se ha dicho en esta providencia, el demandante sí estaba incurso en un conflicto de interés, el cual no reportó a la empresa demandada, y contrario a ello, declaró que no existía conflicto alguno, corresponde seguidamente analizar si esa conducta, en las circunstancias en que fue cometida, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, frente a lo cual, conforme a las pruebas aquí recaudadas, considera la Sala que la empresa demandada sí demostró esa justa causa para finiquitar la relación laboral.

Así se dice, porque, quedó plenamente acreditado que el demandante tenía la obligación de reportar ante el Comité de Ética de la empresa, la situación que configuraba el conflicto de intereses, incluso en el evento que no tuviera certeza de la existencia de dicho conflicto, como quiera que la política "*NUESTRO ACTUAR ÉTICO*", consagra que debía reportarse "*los conflictos de interés reales o potenciales que tengan o crean tener*", obligación que es ratificada en el documento "*PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL*", y en las declaraciones de compromiso que suscribió el 4 de noviembre de 2016 y 31 de agosto de 2018, y así también lo corrobora tanto el testigo que declaró en juicio, como el mismo demandante en su interrogatorio de parte, declaración en la que, además, aceptó conocer las referidas políticas de la empresa y las obligaciones allí contenidas, y aun así, en contravía de las directrices de la empresa, el 31

de agosto de 2018, declaró ante la demandada no presentarse ninguna situación que configurara un conflicto de interés.

Así las cosas, no queda duda que las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador y que fueron pactadas en el respectivo contrato de trabajo (pág. 107-109 PDF 01), pues el trabajador se obligó a cumplir los *“reglamentos y demás documentos que cumplen las reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales”* de la empresa, documentales que forman *“parte integral del presente contrato”*, que en el caso no son otras que las políticas denominadas *“NUESTRO ACTUAR ÉTICO”* y *“PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL”*, y en las que se consagra la obligación de reportar cualquier conflicto de interés, real o potencial, o que crea tener el trabajador, obligación con la que no cumplió como se expuso anteriormente.

Además, dicho actuar del demandante no es disculpado, desvirtuado ni justificado, por el hecho de que creyera no estar inmerso en un conflicto de intereses, pues se reitera, aún en estos casos era su deber presentar el correspondiente reporte ante el Comité de Ética de la empresa, y a su turno, dicho comité evaluaría si se presentaba o no, un conflicto de tal índole.

Cabe agregar que en la política *“PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL”*, se cataloga como falta grave, actuar en contravía de las disposiciones allí consagradas, dentro de ellas, la política *“Nuestro Actuar Ético”*, ya sea por acción o por omisión, e, incluso, en este aspecto, el trabajador demandante en la *“Declaración de Compromiso con Principios, Políticas y Actuar Ético de la Organización Carvajal”* que suscribió el 31 de agosto de 2018, declaró expresamente: *“conozco que el incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituye una falta grave”*, con lo que se ratifica que las conductas desplegadas por el demandante de no acatar las directrices de su empleadora, sí están consagradas como faltas graves, y que el demandante tenía pleno conocimiento de que su omisión de reportar el referido conflicto de intereses, constituía una falta grave, la que, podía dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo, según lo establecido tanto en el documento Principios y Políticas de la Organización Carvajal, como en la cláusula 7ª del contrato de trabajo.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador; en tanto su conducta constituye falta calificada como grave en la política "PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL", documento que hace parte integral del contrato de trabajo, como bien se señala en la referida cláusula 7ª, y también está contemplada en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º, que consagra como justa causa "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos" (Subraya la Sala).

Finalmente, conviene precisar que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la sentencia recurrida en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 2 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de ROBERT ALEJANDRO PARRA MONGUI contra CARVAJAL SERVICIOS S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

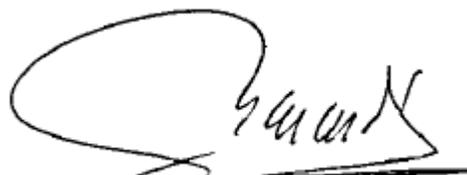
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital “al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 11001-31-05-005-2019-00253-01
Demandante: **MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCÍA**
Demandados: **ADMINISTRADORA HOTELERA DANN S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2022**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020, erigido en legislación permanente por la Ley 2213 de 2022, y en acatamiento de la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PCSJA22-11987 de 29 de julio de 2022, emanado del Consejo Superior de la Judicatura.

Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 16 de octubre de 2020, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCIA demandó a **ADMINISTRADORA HOTELERA DANN S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 2 de enero de 1996 y el 20 de marzo de 2018, que terminó por parte del empleador sin justa causa; en consecuencia, se condene a pagar la suma que indica por concepto de indemnización del artículo 64 del CST, ultra y extra petita y, costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que la accionante celebró en la fecha señalada, contrato de trabajo escrito a término indefinido, para desempeñar el cargo de *Asistente de Contabilidad y Otros*, con salario básico inicial de \$346.039 y final de \$1.787.500, pagadero por quincenas; sus funciones en el cargo mencionado eran las de “...realizar consignaciones, revisión de saldos de bancos, pagos a proveedores, atención a proveedores, ayudar a los cierres del mes, contabilización de pago de impuestos, contabilización de renta y pago de copropietarios, revisiones en costos e inventarios y contabilización de manera personal...”; las que ejecutó atendiendo las instrucción del empleador, en los sitios y horarios de trabajo señalados por éste.

Sostiene que la relación laboral se mantuvo sin solución de continuidad por el término de 22 años 1 mes y 18 días; el 20 de marzo de 2018 el empleador, decide dar por terminado el vínculo, alegando justa causa de conformidad con la carta de despido de esa fecha, por “...el grave incumplimiento de los deberes y obligaciones de la ex trabajadora, fue la modificación de los estados financieros del año 2016 hecho en mayo de 2017, hecho que para el patrono es de suma gravedad porque afecta los impuestos de la sociedad...”.

Menciona que el despido fue sin justa causa, después de surtirse un breve “...y absurdo proceso disciplinario, que buscaba justificar el despido ilegal, en donde se le violó el debido proceso, pues SE LIMITARON A ESCUCHAR LOS DESCARGOS, sin verificar su dicho y practicar otras probanzas, en el sentido de escuchar al superior quien le dio la orden de los descuentos aplicados a un cliente y se le acusó directamente de alterar los estados financieros en mayo de 2016, en mayo de 2017...”; considera que lo manifestado por el patrono es una “...acusación tardía y extemporánea, que no guarda ninguna relación con el trabajo desempeñado, toda vez que, no es cierto que esta será una conducta extremadamente grave, que haya ocasionado un perjuicio al patrono...”; que no se probó que la conducta de la trabajadora, en cumplimiento de una orden superior, hubiera generado un daño o perjuicio económico; además que se hace mención en forma genérica de los motivos del despido, pues la conducta se enmarca en los artículos 56, 58 y 60 del CST, cuando “...los artículos citados, contienen 8 numerales, los cuales no concreto el patrono o específico cuales fueron los violados por la demandante...”.

Precisa que es madre cabeza de hogar, tiene una hija de 12 años que cursa 7° grado y un joven que estudia *Arte y Danza* en la universidad Distrital de Bogotá, con los que convive como núcleo familiar, se encuentran bajo su cuidado, custodia, dependen única y exclusivamente de la accionante; no cuentan con alternativa económica diferente al salario por ésta devengado; por tanto, en su sentir “...el despido... además de violar normas de rango legal, viola los derechos fundamentales de mi poderdante y su grupo familiar, toda vez que esta tiene a su cargo en edad escolar a la menor de doce años MARIA PAULA DELGADO (sic) y en educación superior a NICOLAS ALEJANDRO LOPEZ DELGADO...” (fls. 2 a 8 PDF 01).

La demanda fue repartida al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., autoridad que, con proveído de 30 de julio de 2019, la admitió, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 03).

La **ADMINISTRADORA HOTELERA DANN S.A.S.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, señalando que “...no está en discusión la existencia del contrato de trabajo ni los extremos temporales, pues está claro que el mismo tuvo como fecha de inicio el 2 de enero de 1996 y terminó por justa causa imputable a la demandante el 20 de marzo de 2018 ...”; que la desvinculación de la demandante obedeció a una justa causa plenamente comprobada e imputable a aquella; por tanto, no adeuda suma alguna por indemnización por despido; ni por ningún otro concepto, ya que la relación laboral que existía entre las partes terminó por justa causa.

Precisa en el acápite de HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, que la terminación contractual se dio en forma legal, ADMINISTRADORA HOTELES DANN SAS, en ejercicio de sus facultades legales y constitucionales dio por terminado el contrato de trabajo con observancia de la ley, unilateralmente y con justa causa, de acuerdo al artículo 62 del CST; lo que conlleva a que el vínculo contractual fue terminado legalmente con fundamento en una causal establecida en la norma sustantiva laboral, la cual faculta al empleador a terminar el contrato por justa causa y con el pago de la liquidación final de prestaciones sociales; en cuanto a la falta disciplinaria cometida, dentro de las obligaciones contractuales, están las

establecidas en su contrato de trabajo, en las normas que regulan el Reglamento Interno de Trabajo y en las disposiciones del CST; que en la diligencia de descargos la actora "...confesó conocer las funciones asignadas a su cargo y lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, no obstante la misma incumplió de manera grave con las obligaciones y prohibiciones como trabajadores...".

Sostuvo que, en la diligencia de descargos, la accionante "...confesó que nadie le pidió que ingresara a los estados financieros y modificara las cifras del año 2016 como ocurrió y acepta que hizo reversiones de valores sin autorización del superior jerárquico. De la misma manera confesó que ni los señores Ingrid Escamilla, ni el señor Jhon Martínez, le pidieron que modificara los estados financieros en el año 2017 afectando los estados del año 2016 y que había sido ella misma quien los modificó y que no consultó la modificación con nadie de sus superiores..."; encontrando la demandada una serie de inconsistencias e incumplimientos en las obligaciones que le conciernen a la colaboradora y por considerarlos hechos graves, previo el respectivo proceso disciplinario dio por terminado el contrato con justa causa; refiere que cumplió con todos los lineamientos establecidos en el proceso disciplinario adelantado en contra de la aquí demandante, se le otorgó la oportunidad de defenderse y finalmente encontró que las conductas incurridas constituían justa causa para terminar el contrato.

En su defensa formuló las excepciones de mérito o fondo que denominó: cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, prescripción, buena fe, compensación y "las demás que el juzgado encuentra probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio" (PDF 06).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 16 de octubre de 2020, resolvió:

"...PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación.

SEGUNDO: ABSOLVER a ADMINISTRADORA HOTELERA DANN S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones invocadas por la señora MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCIA.

TERCERO: COSTAS a cargo de la demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

CUARTO: En caso de que este fallo no fuere apelado, consúltese en su totalidad a favor de la señora demandante **MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCIA ...**.

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión la apoderada de la parte demandante interpone y sustenta el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(…) honorable juez interpongo recurso de apelación el cual voy a sustentar en los siguientes términos, considero que el fallo no se ajusta completamente a derecho por las siguientes razones: Mi poderdante fue despedida sin justa causa después de surtirse un breve y absurdo proceso disciplinario como consta en el desarrollo del proceso, pues se limitaron a escuchar los descargos sin verificar su dicho y practicar otras probanzas en el sentido de escuchar al superior quien dio la orden de los descuentos aplicados a un cliente y se le acusó directamente de afectar los estados financieros en Mayo del 2016, en mayo de 2017, también lo manifestado por el patrono en su carta de despido es una manifestación tardía y extemporánea que no guarda relación reiteró, con el trabajo desempeñado y toda vez que no es cierto que esta sea una conducta extremadamente grave y que haya ocasionado un perjuicio al patrono, entiendo que también quisiera manifestar que la carta de despido no reúne, e insisto, los requisitos de ley del artículo 62, es vaga, es muy generalizada, no es concreta y por lo tanto se le ocasiona un perjuicio irremediable a la trabajadora, quisiera citar la sentencia en donde jurisprudencialmente, la sentencia 38 872 del 23 de marzo de 2011 donde nos indica el magistrado CARLOS ERNESTO MOLINA que si fuera permisible en la carta de despido que se numeraran causales genéricas que trae el código o una determinada posición para dar por fenecido justamente un contrato de trabajo tendría la parte que despidió, tanta pero tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización lo cual es a todas luces inadmisibles; hay una jurisprudencia amplia al respecto. Me parece que la sentencia tergiversó un poco los hechos y lo que se pretendía en la demanda por eso y por lo que expongo solicito que se revoque en su totalidad la sentencia dictada por el juez de primera instancia y con esto dejó presentado mis alegatos para la apelación. Muchas gracias...”

El Juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *José William González Zuluaga* (PDF 01 Cdo. 02 SegundaInstancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación (PDF 04 ídem); y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 6 de octubre del año en curso (PDF 08 ídem).

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término correspondiente para alegar en segunda instancia, únicamente la parte demandada presentó alegaciones, solicitando se confirme la decisión de primer grado.

Sostiene, que se probó a través de informe de 26 de febrero de 2018, que la demandante había incurrido en graves incumplimientos a sus deberes, obligaciones y funciones como trabajadora, ya que pese a que tenía claramente definidas sus funciones y responsabilidades, las incumplió de forma grave, toda vez que sin contar con ninguna autorización de su jefe, modificó el 12 de mayo de 2017, los estados financieros de AHD de 2016; y realizó transacciones en el año 2017 sobre la contabilidad del año 2016; supuestos confesados en la diligencia de descargos; actuar irregular que influyó en los impuestos de la sociedad; que además no era la primera vez que se encontraban errores en la contabilización de documentos que era una de las funciones de aquella; ya había recibido 4 llamados de atención y una suspensión por 8 días por temas de contabilización e incumplimiento de las responsabilidades a su cargo.

Señala que la sociedad en la carta de terminación le explicó a la demandante los motivos que originaron la terminación del contrato; dando así cumplimiento a la ley y jurisprudencia que cita y trae a colación; menciona que la conducta es constitutiva de falta grave, como se determina en el acuerdo contractual y reglamentario; por lo que tiene plena validez y produce los efectos propios de una falta grave, cual es la configuración de una justa causa para dar por terminado el vínculo de forma unilateral y sin que la decisión genere derecho a indemnización.

Refiere que, a la actora se le dio la oportunidad de ser escuchada en diligencia de descargos, relatando el procedimiento seguido, con el cual se respetó el debido proceso y el derecho de defensa; se cumplió con el principio de inmediatez y la demandante no acreditó la condición que pregonaba –madre cabeza de familia; por tanto, reitera, se confirme la sentencia y se le absuelva de

todas y cada una de las pretensiones de la demanda (PDF 07 Cdno. 02 segunda Instancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, se advierte que no existe ninguna controversia respecto a los siguientes supuestos: *i)* que la demandante fue vinculada a la sociedad accionada a través de contrato de trabajo a término indefinido, entre el 2 de enero 1996 y el 20 de marzo de 2018, desempeñando inicialmente el cargo de *Asistente de Contabilidad* y como último el de *Auditor Ingresos y Cartera*, con un salario mensual final de \$1.787.500; *ii)* que la trabajadora fue convocada descargos y apertura de proceso disciplinario, diligencia que se llevó a cabo el 6 de marzo de 2018; *iii)* que, mediante carta de 20 de marzo de 2018, la accionada le comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo aduciendo una justa causa; como se colige de la contestación de la demanda (fls. PDF 06); y se corrobora con los documentos como el contrato y el OTROSI al contrato de 1° de enero de 2014 para desempeñar el último cargo (fls 9 y 10 PDF 01 y 28 a 30 PDF 06); el MEMORANDO CITACIÓN de 28 de febrero de 2018, en el que se indica “...La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de abrir proceso disciplinario en su contra, por los siguientes cargos, basados en el informe presentado por la señora Ingrid Escamilla Asistente de Contraloría y el Sr. Alejandro León Jefe de Planeación Financiera, el pasado 26 de febrero de 2018: 1. Sr. Alejandro, informo que los estados financieros de AHD 2016, están modificados el 12 DE MAYO 2017 por el centro de Operación 202 NORTE (Se adjunta soportes). 2 Encontré en la revisión de los estados financieros que se hicieron transacciones en el año 2017 sobre la contabilidad del año 2016, como se evidencia en el correo del hilo fueron realizados por Alexandra Delgado, es muy grave ya que esto influye en los impuestos de la sociedad...” (fls. 23 PDF 01 y 58 PDF 06); el acta de descargos, diligencia adelantada el 6 de marzo de 2018, en la que estuvieron presentes: la trabajadora hoy demandante, *Yeimy Muñoz Pérez* en

representación de la empresa, *Alejandro León* como Jefe de Planeación Financiera de la Oficina Corporativa y, *John Martínez* como Jefe de Contabilidad del Hotel Dann Norte (fls. 24 a 27 PDF 01 y 62 a 64 PDF 06); la carta de terminación del contrato, de 20 de marzo de 2018, en la que se indica “...*La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, a partir de la fecha por razón de los siguientes graves hechos...*” (fls. 28 a 30 PDF 01 y 65 a 67 PDF 06); liquidación de contrato de trabajo (fls. 68 y 69 PDF 06); certificación laboral sobre extremos y cargo, de 20 de marzo de 2018, de la Gerente Nacional de Gestión Humana (fl. 71 PDF 06); entre otros documentos militantes en el expediente.

Igualmente se advierte que la demandante interpuso acción de tutela en contra de la aquí accionada, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, mínimo vital en asocio con la vida digna y el derecho a la seguridad social; de conocimiento del Juzgado Treinta de Familia de Bogotá D.C, autoridad que, mediante fallo de 29 de junio de 2018, resolvió “...**PRIMERO. NEGAR** el amparo deprecado por *MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCIA*, contra la *ADMINISTRADORA HOTELES DANN S.A.S.*, conforme a la parte motiva de la decisión...” (fls. 208 a 217 PDF 06)

Por consiguiente, el debate en esta instancia se centra en determinar si: **(i)** la conducta endilgada a la trabajadora se constituye en justa causa para la terminación del contrato de trabajo; **(ii)** la decisión de la accionada fue tardía, extemporánea y la comunicación no reúne los requisitos de ley y; **(iii)** no se adelantó un “verdadero” proceso disciplinario.

Sobre el primer cuestionamiento, esto es si la conducta endilgada a la trabajadora constituye justa causa, o como lo sostiene la recurrente “...no es cierto que esta sea una conducta extremadamente grave y que haya ocasionado un perjuicio al patrono...”; se debe precisar que, conforme las reglas de la carga de la prueba –Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a

equivocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

En ese orden de cosas, el hecho del despido, se acredita con la comunicación de 20 de marzo de 2018, mediante la cual la accionada, informa a la trabajadora su decisión de terminar el contrato de trabajo, con justa causa, a partir de la fecha (fls 9 y 10 PDF 01 y 28 a 30 PDF 06). En dicho instrumento, en su parte pertinente, se relacionan como hechos base de la decisión adoptada, los siguientes:

“ (...) El señor José Alejandro León Jefe de Planeación Financiera, informo a la empresa el pasado 26 de febrero de 2018, que al hacer revisión de estados financieros del hotel encontró que usted modificó los estados financieros del Hotel Dann Norte –HD del año 2016 el día 12 de mayo de 2017, por el centro de Operación 202 NORTE, hecho este de suma gravedad porque influye en los impuestos de la sociedad.

En diligencia de descargos llevada cabo el día 6 de marzo de 2018, usted afirma que tuvo una conversación telefónica con el señor Alejandro León , acerca de los descuentos que se estaban haciendo a la compañía San Fermín del Vicacha, por un valor de \$544.000.00 pesos mensuales, que él le preguntaba a qué se refería ese descuento que se les hacía con el pago de la renta de copropietarios y que usted le comentó a él que ese era un valor que se les descontaba por concepto de administración de los locales del centro comercial que corresponden al Lobby del Hotel, y que él le preguntaba qué documento tenía usted para poder hacer ese descuento y que usted contestó que no había ningún documento por escrito porque ese descuento venía de años atrás cuando el señor Spiwak verbalmente los informó que él se iba a hacer cargo de esa administración, y que se la descontaran de la renta mensual que se le iba a pagar a compañía San Fermín del Vicacha, y por eso no quedó ningún documento por escrito.

Que el señor Alejandro le dijo que eso no se podía hacer mientras no hubiera una autorización de descuento, que tenía que reversarle esos valores y que tenía que pagarle a la Compañía San Fermín los valores que se le habían descontado, que le devolviera los descuentos realizados en los últimos dos meses mientras se revisaba el tema y que esos son los valores que aparecen descontados en el movimiento contable y por esa razón se registró el valor de Un Millón Ochenta y Ocho Mil Pesos (\$1.088.000.00) que fue el valor que se devolvió a Compañía San Fermín de Vicacha y que a la fecha no se le está descontando nada por concepto de administración a esta compañía.

El señor León por medio de correo electrónico le preguntó por qué razón usted no hacía llegar las facturas de descuento de San Fermín por concepto de pago de Administración, usted se excusa diciendo que telefónicamente le dijo que no se estaban enviando las facturas, porque tenía la orden del señor Carlos Quintero, que no se imprimiera facturación por evitar el gasto de papel ya que ese valor se tenía claro, sin embargo, usted reconoce que aun después de esta conversación, no empezó a hacer llegar dichas facturas, y optó por dejar de hacer el descuento de la administración a la Sociedad Compañía San Fermín de Vicacha, según usted atendiendo las instrucciones dadas por el señor Alejandro León, lo cual hizo sin consultar con su jefe inmediato y/o gerencia.

Pese a lo anterior, usted misma confiesa que nadie le pidió que ingresara a los Estados Financieros y modificara las cifras del año 2016 como ocurrió y acepta que usted hizo la reversión de los valores que se habían llevado a la cuenta del cliente COMPAÑÍA SAN

FERMÍN DEL VICACHA con el documento NI 4770, donde se evidencia que se afectó mayo de 2016 en mayo de 2017.

Esta no es la primera vez que se encuentran errores en la contabilización de documentos, por parte suya. Usted ya había recibido 4 llamados de atención y una suspensión por 8 días por temas de contabilización a su cargo.

Usted sabía perfectamente que debía haber consultado previamente cualquier modificación en los registros de estados financieros y cuentas de años anteriores ya auditadas con su Jefe inmediato, Jhon Martínez, o en su defecto Sandra Buitrago, cosa que usted irresponsablemente y negligentemente omitió.

En sus descargos usted dice saber qué consecuencias trae el mover cuentas de los estados financieros después de estar auditados y enviados a las entidades de control "al estar cerrado el año y haber sido auditado, las consecuencias pueden ser modificar o alterar el estado de resultados de una compañía, ante los entes de control que tenga la compañía, puede ser la Revisoría, Auditoría, la DIAN, A LOS Entes de Control del Estado".

Usted cambió los estados financieros del año 2016 después del cierre de estado financiero, tomó valores de un tercero y se los abonó a otro, cruzando una cuenta por pagar con una cuenta por cobrar, y lo que hizo fue reversar ese cruce, afectando las mismas cuentas sin ninguna autorización de la empresa y/ sus superiores.

Su falta es grave pues es obligación de las empresas imprimir los libros de contabilidad como prueba de impuestos, y si alguna de las entidades del gobierno, miran la contabilidad del Hotel en el software y se dan cuenta que los libros no coinciden, puede haber multas para el Hotel.

Lo anterior evidencia su falta de responsabilidad, conducta absolutamente reprochable por parte del Hotel, su proceder es grave e inaceptable y constituye una falta a sus obligaciones y prohibiciones.

Las anteriores conductas se enmarcan dentro de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 56, 58 y 60 e igualmente lo relativo a obligaciones y prohibiciones del trabajador según el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes y/o complementarias...".

Sobre la conducta endilgada, que corresponde a la aludida en el MEMORANDO CITACION, con ASUNTO: APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO Y CITACION A DESCARGOS, en donde además se precisa "...La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de abrir proceso disciplinario en su contra, por los siguientes cargos, basados en el informe presentado por la señora Ingrid Escamilla Asistente de Contraloría y el Sr. Alejandro León Jefe de Planeación Financiera, el pasado 26 de febrero de 2018: 1. Sr. Alejandro, informo que los estados financieros de AHD 2016, están modificados el 12 DE MAYO 2017 por el centro de Operación 202 NORTE (Se adjunta soportes). 2 Encontré en la revisión de los estados financieros que se hicieron transacciones en el año 2017 sobre la contabilidad del año 2016, como se evidencia en el correo del hilo fueron realizados por Alexandra Delgado, es muy grave ya que esto influye en los impuestos de la sociedad (fls. 23 PDF 01 y 58 PDF 06); la demandante en diligencia de descargos, adelantada el 6 de marzo de 2018, además de referirse a su cargo, relacionar las funciones que desarrolla, indicar que su responsabilidad principal

es “...Apertura de sobres, consignaciones y los pagos...”, admitir que leyó su contrato y el reglamento interno de trabajo de la empresa; sobre los supuestos fácticos referidos en la citación, respecto de los cuales se le interroga si esa información, a la que se dio lectura, es cierta, contestó: “...Con respecto al primer punto que dice que se hicieron modificaciones en Mayo de 2017, afectando los Estados Financieros del 2016, primero, el año 2016 es un año que al momento en que yo tomé el año 2017 debería está cerrado, por tal motivo no se podría hacer un registro contable o modificaciones adicional sobre este año. Yo en ese sentido tendría una pregunta que hacer, ya que dice que se hizo el registro en el 2017, afectando la contabilidad del 2016, donde el soporte que me remiten tiene fecha de diciembre de 2016, quisiera saber, en qué momento pude haber afectado el movimiento en mayo de 2017...”; aclarándole Alejandro León “...El software comprueba y el documento soporte lo muestra, que el documento fue realizado en mayo de 2017 afectando la fecha de 31 de diciembre de 2016. Dentro de los documentos que se anexaron a la Dilicia (sic) de Descargos, está la prueba que el documento de modificación se realizó en esa fecha 12-05-2017...”.

Al interrogante si sabía o tenía conocimiento que consecuencia trae el mover cuentas de los estados financieros después de estar auditados y enviados a las entidades de control, contestó “...Si señora, al estar cerrado el año y haber sido auditado, las consecuencias pueden ser modificar o alterar el estado de resultados de una compañía, ante los entes de control que tenga la compañía, puede ser la Revisoría, Auditoría, la DIAN, a los Entes de Control del Estado...”; que la instrucción de realizar el registro “...Esto se dio a partir de una conversación telefónica que tuve con el señor Alejandro León, aquí presente, acerca de los descuentos que se estaban haciendo a la compañía San Fermín del Vicacha, por un valor de \$544.000.00 mensuales. El me preguntaba a qué se refería ese descuento que se les hacía con el pago de la renta de copropietarios. Yo le comenté a él que ese era un valor que se les descontaba por concepto de administración de los locales del centro comercial que corresponden al Lobby del Hotel, él me preguntaba a mí que qué documento tenía yo para poder hacer ese descuento, yo le contesté que no había ningún documento por escrito porque ese descuento venía de años atrás cuando se habían reunido el señor Boris Spiwak, el señor Carlos Quintero y estaba el señor Edgar Restrepo como Gerente, el señor Spiwak verbalmente les informó que él se iba a hacer cargo de esa administración, y que se la descontaran de la renta mensual que se le iba a pagar a compañía San Fermín del Vicacha, y por eso no quedó ningún documento por escrito. El señor Alejandro me dijo que eso yo no lo podía hacer mientras no hubiera una autorización de descuento, que tenía que reversarle esos valores y que tenía que pagarle a la Compañía San Fermín los valores que se le habían descontado, me dijo en ese momento que si yo lo venía haciendo desde que yo estaba en el hotel, yo le dije que s’ (sic), y me dijo que le devolviera los descuentos realizados en los últimos dos meses mientras se revisaba el tema, esos son los valores que aparecen descontados en el movimiento contable y por esa razón se registró el valor de Un Millón Ochenta y Ocho Mil Pesos (\$1.088.000.00) que fue el valor que se devolvió a

Compañía San Fermín de Vicacha y la fecha no se le está descontando nada por concepto de administración a esta compañía...

Al preguntársele cuando tuvo la conversación que señala con el señor León y cuando ella hizo la modificación a los estados financieros, responde: *“...No recuerdo exactamente la fecha en la que tuve la conversación con él pero tengo un correo del 18 de julio de 2016, en el que él dice: (se anexa copia del correo)...”, precisándosele por quien la ésta interrogando “...Lo que dice es que él está revisando y no le cuadran las cuentas por que no tiene soportes de las facturas por concepto de administración, la señora Luz Stella le contesta que, por favor se reúnan para revisar cómo van a manejar la contabilidad del centro comercial...”; y que le preguntaba a la accionante porque no hacía llegar las facturas de descuento de San Fermín por concepto de pago de administración, que si ella había dado respuesta a ese correo, contestando “...Yo hablé telefónicamente con él, y le dije que no se estaba enviando las facturas, porque tenía la orden del señor Carlos Quintero, que no se imprimiera facturación por evitar el gasto de papel ya que ese valor se tenía claro...”; expresando que posterior a esa solicitud, ella –la actora- “...No, lo que hice fue empezar a dejar de descontar ese valor...”; que dejó de descontar “...Porque el señor León me dio la “orden” verbal de que no le volviera a descontar ese valor por concepto de administración porque yo no tengo un documento de cómo soportar dicho descuento...”; que no consultó con su jefe inmediato ni con la gerente la suspensión de ese descuento “...No, yo en el 2016 el señor Jhon se encontraba físicamente en el Dann Cariton, entonces yo hablé con la señora Luz Stella y por eso fue que ella le mandó el correo al señor León...”.*

Luego, cuando se le interrogó *“...La señora Luz Stella o el señor Jhon, ¿le piden a usted que ingrese a los Estados Financieros y modifique las cifras como ocurrió? ...”* respondió *“...No señora...”, que ella hizo dicha modificación, porque “...Yo haciendo trazabilidad a lo que ocurrió, se hizo el registro lo hizo el 9 de enero de 2016 con un pago electrónico No. 2684 y el 22 de febrero de 2016 con un pago electrónico número 2878. Estos dos pagos corresponden a Renta de Copropietarios, elaborados en su momento por Xiomí Castillo que era Auxiliar Contable. Ella hizo mal el registro Contable y yo hice la reversión de los valores que se habían llevado a esa cuenta con el documento NI 4770, donde se evidencia que se afectó mayo de 2016 que es lo que el señor Alejandro me dice que por qué afecte mayo de 2017...”; y al preguntársele “...Por qué razón lo modificó en Mayo de 2017 afectando la Contabilidad de 2016...”, señaló “...Lo que yo creo, es que tuvo que haber sido que en alguna revisión para presentar Medios Magnéticos se dieron cuenta que estaba mal los valores allí y me pidieron que hiciera la modificación...”; que ni Ingrid Escamilla, Jhon*

Martínez o Alejandro León, le dieron la orden de modificar “...No ellos no, pero pude haber sido que yo me di cuenta que estaba mal y yo mismo lo modifique...”; que dado que no es la primera vez que se encuentran errores en la contabilización de documentos por parte de la actora, ésta debe consultar los registros o modificaciones contables que realice en la contabilidad del Hotel Dann Norte a “...mi Jefe inmediato, Jhon Martínez, o en su defecto Sandra Buitrago...”, pero que no consultó la realización de la modificación en cuestión con ninguno de ellos “...No señora...” (fls. 24 a 27 PDF 01 y 62 a 64 PDF 06).

En el interrogatorio de parte practicado, la accionante señaló que cuando se evidencia un error en la contabilidad, se tiene que comunicar y mirar qué efectos tiene; que hay un tiempo para poder hacer correcciones a los estados financieros antes de un cierre definitivo, que “...nosotros cerrábamos más o menos el año contable sobre dos, tres meses después del siguiente año, primer trimestre...”, explicó que es una nota interna, dijo la que aparece en la página 124, que se le puso de presente “...se hizo por orden en ese momento del contador que estaba y el pidió que se hiciera esa nota interna...”, que allí se indica que es por reclasificación de cuenta, lo que significa que “...Se saca de una cuenta por cobrar se mete a una cuenta por pagar...”; que la nota interna de folio o página 125 se realizó con el usuario de ella - la demandante - “*MDelgado*”, el 12 de mayo de 2017 a las 5:00 de la tarde, 7:00 y 8:00 de la noche “...esas horas pues, son los momentos en los que se entró en el computador mío a hacer los ajustes...”; preguntándole el juez si ese ajuste contable lo hizo en el ejercicio del 2017 o sobre el ejercicio del 2016, contestando “...sobre el ejercicio del 2016...”; solicitándole el director del proceso explicara si solo se podían hacer correcciones en el primer trimestre del año, porque aparece ese realizado en mayo de 2017, a lo que respondió “...yo pedí autorización para hacer este ajuste, y se lo pedí, en su momento estaba el señor ALEJANDRO que era el Contralor General de la compañía, no me acuerdo el apellido de él, yo me acuerdo que pedí autorización para hacer este registro contable y el en su momento me dijo que lo podía hacer por qué solo estaba manejando sino unas cuentas de balance, estaba manejando cuentas de tipo 1, entonces que podía hacer ese movimiento ahí...”; que la orden fue verbal, por lo que el juez le preguntó “...¿usted usualmente recibe o recibía órdenes verbales del señor ALEJANDRO LEON para hacer correcciones en los ejercicios contables?...”, contestando “...sí, él por lo general, él hacía llamadas o se comunicaba a la oficina de pronto con alguna revisión que él hacía y llamaba y decía que pues teníamos que hacer algún ajuste, por lo general lo hacía por

teléfono...”, que no quedaba evidencia “...no señor no quedó ninguna evidencia...”, y que ella “...¿usted no le decía a ALEJANDRO que le enviara un correo electrónico para ratificar dicha orden verbal?...” “...no señor...”; que ella puso en conocimiento de las directivas del hotel que el Contralor –Alejandro León- le daba órdenes verbales para realizar modificaciones en los ejercicios contables, “...si, yo tenía mi jefe inmediato que en ese momento que el tema que estamos hablando es en el momento en el que yo estaba ejerciendo con mi jefe que era WILLIAM MESA y con la gerente que era la señora MARIA VICTORIA...”.

Reitero, que la orden para hacer las modificaciones en los registros contables fue dada por el señor Alejandro León, sin acordarse de fecha exacta “...pero lo que si me acuerdo que fue, que fue por teléfono, eso sí me acuerdo que él me llamo a mí y me dijo haga esa reversión, pero fue por teléfono, no me acuerdo, o digamos que haya sido algún correo de otra índole, pero no fue de forma escrita la orden, él no me dio la orden escrita...”

El representante legal en interrogatorio, expuso que el cierre contable del período 1° de enero a 31 de diciembre en el hotel, se hace los primeros tres meses de cada año; que cuando se evidenció la situación que originó la ruptura del contrato de trabajo de la actora “...Una vez se descubrió lo sucedido, inmediatamente se le inició el disciplinario, y se le hizo el llamado de atención y se inició el proceso disciplinario que culminó con la terminación del contrato...”; explicó que para la elaboración de los informes de auditoría como el que dio origen a la citación a descargos de la actora “...Su señoría la compañía tiene un área de control interno y el área de control interno es quien se encarga del proceso de recaudación de todos los documentos necesarios para verificar los controles de contabilidad que se adelantan, estos controles de contabilidad luego de un recaudo documental y de bajar la información del sistema CAS OPERA se pudo constatar de las modificaciones que se hicieron en el sistema con el usuario de la señora MILDRE ALEXANDRA, es decir la señora modificó estados financieros luego que se había hecho el cierre contable...; que la persona encargada de control interno en los años 2017 y 2018 era SANDRA BUITRAGO, quien elaboró el informe de auditoría y presentado por INGRID ESCAMILLA y ALEJANDRO LEÓN, porque “...La señora SANDRA BUITRAGO es la encargada de control interno no obstante la oficina corporativa es la que adelantó ese informe de auditoría, es decir siendo que la señora SANDRA BUITRAGO presta servicio al hotel en ese caso el señor ALEJANDRO LEON como jefe de contabilidad la organización y la señora Ingrid Escamilla siendo la contadora que firma los estados financieros, para darle un grado de independencia a ese proceso fueron ellos los que adelantaron la auditoría y quienes despidieron...”; que el hotel se da cuenta de la actuación de la actora, esto es la

modificación de los registros contables “...en marzo 2018 su señoría cuando inicia el proceso disciplinario...”, “...en el 2018, correcto...”.

Se escuchó en declaración a Sandra Milena Buitrago Acevedo, actualmente Contralor Hotel DANN 103, y Jhon Jairo Martínez Rincón, Jefe de contabilidad del Hotel DANN 103 y Jefe inmediato de la demandante,

La primera –Sandra Milena Buitrago Acevedo-, precisó que se encuentra vinculada con la accionada desde el 7 de abril de 2014, que fue compañera de trabajo de la actora en los años 2017 y 2018; el señor Alejandro León era el Director Contable cuando ella entró a laborar; referenció las funciones que cumple en el cargo que desempeña dicha testigo; manifestó que no era costumbre de Alejandro León impartir órdenes verbales para corregir estados financieros o ejercicios contables, “...no señor, realmente siempre era por escrito algún mandato o nos reunía si se hacía acta de pronto de lo que se hiciera...; que no le consta que la actuación de la demandante –la corrección del ejercicio contable- hubiere sido en acatamiento de alguna orden de un superior; lo que a ella -la testigo- le consta sobre el caso de la actora fueron “...los correos que él –aludiendo a Alejandro León- envió de que por qué habían hecho el movimiento, después de haber cerrado estados financieros ya se desenlazo pues todo el problema...”; que el cierre contable es “...El cierre del año como tal, debe terminar finalizado en el momento que se presenta pues el 31 de diciembre de cada año, debe quedar cerrado...”, que los primeros tres meses de cada año “...en esos tres meses digamos se hace una revisión de cuenta de terceros, cambios de terceros por si hay algún error, pero los periodos están cerrados, entonces es solicitar a la principal que por favor si algún error en medios de algún tercero se reclasifica, pero solamente terceros...”, que en cada período contable “...desde el principio se contabiliza todos los procesos, ingresos, egresos, costos, inventarios compras y todo eso se consolida en el momento del cierre, cada proceso lo entrega, eso es como una cadena, el contralor revisa cada registro revisa que gastos se incrementaron, que disminuyó, el costo, todo lo que nueve solo ingresos, gastos y costos, y se entrega un informe de gestión, después de revisan cuentas de balance...”.

Manifestó que en los ejercicios contables mensuales no se advierte lo que se hace en el mes anterior o lo que hizo la demandante respecto a la modificación al ejercicio contable del año 2016; porque “...son independientes...”; y se advirtió en el

año 2018 “...Porque la señora INGRID y el señor ALEJANDRO estaban consolidando estados financieros para una revisión y ahí detectaron el error que se presentó en ese año...”.

El deponente Jhon Jairo Martínez Rincón, señaló que trabaja con la cadena de hoteles desde noviembre del año 2007, al Hotel DANN NORTE fue traslado en el año 2016, y allí comenzó a ser el Jefe inmediato de la demandante, que también conoció a Alejandro León, era su superior, su jefe inmediato -del testigo-; que las ordenes que impartía dicho señor –Alejandro León- “...usualmente siempre quedaba por escrito cuando él tenía alguna observación los llamaba directamente a la persona o al jefe y le informaba pues la observación, pero pues generalmente todo quedaba por escrito...”, cosas relacionadas con “...alguna observación que él tuviera, necesito que verifique tal información contablemente, a eso me refiero con usualmente, que lo llamaba que necesito que verifique tal y tal cuenta, pero alguna orden de cambio o modificación no señor, siempre debe quedar por escrito...”; que no le consta que aquel –Alejandro León- hubiere dado una orden de reversión del ejercicio contable de manera verbal “...no señor, no me consta...”.

Refirió que la situación que dio origen a la desvinculación de la actora, la tuvo en conocimiento, como jefe inmediato de aquella, “...cuando de la principal la señora INGRID ESCAMILLA envía un informe al señor ALEJANDRO que él en su momento era el Gerente Contable, le envió un informe de que fueron movidos los estados financieros y de ahí pues nos copian el correo para poder hacer la verificación de este movimiento...”, que eso fue en febrero de 2018; que el proceso disciplinario se adelantó en marzo porque “...cuando de la principal la señora INGRID ESCAMILLA envía un informe al señor ALEJANDRO que él en su momento era el gerente contable, le envió un informe de que fueron movidos los estados financieros y de ahí pues nos copian el correo para poder hacer la verificación de este movimiento...”.

Al proceso, se allegaron, entre otros, los siguientes **documentos**:

- (i) Reglamento Interno de Trabajo (fls. 160 a 205 PDF 06);
- (ii) NOTA INTERNA DE CONTABILIDAD No. 202 – NI – 00004772, de fecha “12/31/2016”, Tercero. “INVERSIONES EJE Y CIA EN C”, Notas: RECLASIFICACION DE CUENTA, por valor de \$84.000, y en los apartes de “Elaborado” y “aprobado” aparece en computador “mdelgado” (fl. 59 ídem);

(iii) NOTA INTERNA DE CONTABILIDAD No. 202 – NI – 00004770, de fecha “12/31/2016”, Tercero: CIA DE CONSTRUCCIÓN SAN FERMIN DEL VICACHA, Notas: RECLASIFICACION DE CUENTA, por valor de \$1.088.000, y en los espacios de “Elaborado” y “aprobado” aparece en computador “mdelgado”, y en la parte superior derecha se advierten cuatro (4) registros con el mismo usuario y fecha “mdelgado 5/12/2017” en diferentes horas (poco legibles) “...5:39:40 PM; 7:39:14 PM; 7:49:58 PM; 8:12:08 PM...” (fl. 60 ídem)

De los medios de prueba referenciados, analizados uno a uno y en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS); es factible colegir que el hecho endilgado a la trabajadora de efectuar una modificación –reversión de valores- en los estados financieros del año 2016, cuando ya se había efectuado el cierre contable, sin la autorización de su jefe inmediato o de otro directivo de la demandada; quedo debidamente acreditado, tal como lo admitió la demandante en la diligencia de descargos y en el interrogatorio absuelto; se evidencia de la nota de contabilidad No. 2020-NI-00004770, donde se registra el ingreso de la actora con su usuario “mdelgado” el día 12 de mayo de 2017, a hacer los cuatro registros que allí se advierten y; lo refirieron los testigos Sandra Milena Buitrago Acevedo y de Jhon Jair Martínez Rincón; con lo cual desatendió las políticas y normas de la sociedad accionada, y las ordenes e instrucciones de ésta.

En efecto, téngase en cuenta que, aunque la accionante sostuvo que realizó la modificación a los estados financieros del año 2016, porque había recibido la orden de manera verbal por parte del señor Alejandro León –Gerente o Director Contable, como lo denominaron los testigos-, tal afirmación no fue corroborada; nótese que los deponentes dieron cuenta que ese tipo de órdenes relacionadas con el manejo contable, modificaciones o correcciones de los ejercicios contables ya cerrados, no eran emitidas de forma verbal siempre eran por escrito, que por el conocimiento que tenían de Alejandro León, éste no impartía órdenes de esa naturaleza de la forma en que aduce la ex trabajadora, que de pronto algo relacionado con verificar tal o tal cuenta como lo indicó el jefe

de la demandante – Jhon Martínez-, “...pero alguna orden de cambio o modificación no señor, siempre debe quedar por escrito...”.

Además, se advierte contradicción en la versión de la accionante, dado que inicialmente como ya se indicó, dijo que recibió la orden verbal por parte de Alejandro León, no obstante, a la pregunta 20 de la diligencia de descargos, donde se le cuestionó “...¿Quién le dio la orden de modificar? Ingrid Escamillar, el señor Jhon Martinez, el señor Alejandro León?...” contestó “...**No ellos no, pero pudo haber sido que yo me di cuenta que estaba mal y yo misma lo modifique...**”, también se observa, que dichas situaciones debían ser consultadas con sus superiores, como lo indicó la trabajadora en diligencia de descargos, ya que a la pregunta 21, donde se le refirió “...**Teniendo en cuenta que no es la primera vez que se encuentran errores en la contabilización de documentos, por parte suya, a quién le debe consultar los registros o modificaciones contables que realice en la contabilidad del Hotel Dann Norte?...**”, y contestó “...**a mi Jefe inmediato, Jhon Martínez, o en su defecto Sandra Buitrago...**”; pero que no “...¿consultó la realización de la modificación en cuestión a alguien...”, “...**No señora...**” (resalta la Sala, fls. 27 PDF 01 y 64 PDF 06); evidenciándose, que omitió el cumplimiento de las instrucciones y órdenes impartidas por su empleador, aunado a que no comunicó o puso en conocimiento de aquel –el patrono- tal situación, como era su obligación.

Ahora, como los hechos aluden al área contable o de contabilidad, téngase en cuenta que conforme el Decreto Ley 2649 de 1993 *Por el cual se reglamenta la contabilidad en general y se expiden los principios o normas de la contabilidad generalmente aceptados en Colombia*, los errores contables de ejercicios anteriores, deben ser reconocidos en el periodo en que se advierten, según su artículo 106 “...*Reconocimiento de errores de ejercicios anteriores.- Las partidas que correspondan a la corrección de errores contables de períodos anteriores, provenientes de equivocaciones en cálculos matemáticos, de desviaciones en la aplicación de las normas contables o de haber pasado inadvertidos hechos cuantificables que existían a la fecha en que se difundió la información financiera, se deben incluir en los resultados del período en que se advirtiere...*”; recordemos que la profesión de la demandante es la de *contadora pública*; por tanto la situación presentada no podía ser desconocida por ésta, menos aún las implicaciones o consecuencias que para su empleador conllevaba su actuar, como lo refirió en diligencia de descargos, al contestar a la pregunta 10 donde se le cuestionaba

“...¿Sabe usted que consecuencia trae el mover cuentas de los estados financieros después de estar auditados y enviados a las entidades de control?...”, que “...al estar cerrado el año y haber sido auditado, las consecuencias pueden ser modificar o alterar el estado de resultados de una compañía, ante los entes de control que tenga la compañía, puede ser la Revisoría, Auditoría, la DIAN, los entes de control del Estado...”; como quiera que los hechos irregulares en la contabilidad de una sociedad, conlleva la aplicación de sanciones, como lo contempla el Estatuto Tributario.

Nótese que tal como lo admitió la actora en los descargos, debía consultar los registro o modificaciones contable que realizara en la contabilidad del hotel, a su jefe inmediato –Jhon Martínez- o a la señora Sandra Buitrago, dado que en oportunidades anteriores ya se habían advertido errores en la contabilización de documentos por parte de ella, como se le cuestiona en la aludida diligencia (pregunta ; y se acredita con los diferentes diligencias de descargo y, llamados de atención entre otras situaciones como “...omisión de procedimientos en el área de tesorería encargada...” en junio 25 de 2009; “...no dar aviso a sus superiores jerárquicos frente a la inexistencia de control dual de las cuentas corrientes del Hotel Dann Norte. No cumplir las reglas del Manual de Tesorería Corporativa de la organización...” de 8 de julio de 2016; sanción disciplinaria de 8 días de suspensión, por “...Luego de realizar una auditoría interna en la empresa el pasado 24 de octubre de 2016, se pudo comprobar que el 31 de mayo de 2016 bajo el NI.2956 usted realizó movimientos de reclasificación de la caja por un valor de \$26.822.822 disminuyendo el valor de la misma contra la cuenta comercial de alimentos y bebidas, sin ningún tipo de soporte y autorización de su jefe inmediato. Adicionalmente, por el descuadre evidenciado en la caja por un valor de \$533.031, sin ningún tipo de justificación...”, de fecha 16 de noviembre de 2016 (fls. 31 a 55 PDF 06).

En ese orden de cosas, se advierte que la demandante desatendió las indicaciones emanadas de la accionada, realizando modificaciones a los estados financieros como quedo relacionado líneas anteriores, conducta que no es admisible en ejercicio de la profesión de ostenta la ex empleada, y que ejecutó sin autorización de su jefe o algún directivo de la empleadora, y sin comunicarle oportunamente a ésta tal actuación; circunstancia que lleva a acreditar el incumplimiento de la trabajadora en sus obligaciones y de contera el desobedecimiento de las instrucciones impartidas de modo particular por el

empleador; téngase en cuenta que conforme el RIT, los trabajadores tiene como deberes generales, entre otros: “...1. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, Código de Buen Gobierno, Código de Conducta y Ética, Políticas, Manuales, la documentación contenidas.- ...5. Ejecutar los trabajos que se le confien, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. 6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo jefe o la instancia pertinente, de manera fundada y respetuosa. ...19. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos establecidos...”, como obligaciones especiales del trabajador las consagradas en el artículo 59, entre ellas las de los numerales “...1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido ...”; así como “...9. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Por lo tanto, debe informar cualquier situación que pueda ... generar perjuicios económicos a la Empresa, a su imagen o a los intereses de la misma...”; “...19. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador...” y “...20. ... h) Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, políticas, códigos, instrucciones y procedimientos de la Empresa...”; conductas cuya omisión se encuentra calificada como falta grave, en los términos del artículo 66 ibídem, al prever “...Constituyen faltas graves y por tanto, da lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes faltas: 1)...2)...3)...4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o de las prohibiciones contractuales, reglamentarias o de políticas, procedimientos, o la repetición en la violación de la mismas obligaciones o prohibiciones, ... 46) El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, códigos, programas, estatutos, directrices, reglamentos, circulares, procedimientos, manuales, normativas, existentes en la empresa y en general de cualquier instrucción que imparta empresa a sus trabajadores...”; por tanto, resulta fácil concluir que la demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador; así como el comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; en tanto su conducta constituye falta calificada como grave en el reglamento de trabajo y también está contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente

el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6°.

Aunque según dicha norma, no es cualquier falta cometida por el trabajador la que origina la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que esta tiene que ser grave, es decir que debe tener una entidad y repercusión tal que afecte de manera palmaria las obligaciones o prohibiciones que la ley establece a los trabajadores; además, se entiende que esa gravedad debe medirse en relación con las circunstancias específicas en que ocurrió, pues en esta materia es imposible establecer un catálogo de situaciones que sea dable calificar, de antemano, como graves, con lo que se podría considerar que el comportamiento de la trabajadora, al realizar sin autorización de su empleador y sin ponerlo en conocimiento de la situación, modificación de los estados financieros del año 2016 después del cierre contable; no tiene la gravedad necesaria para que hubiese dado lugar a la terminación del contrato con justa causa, como lo considera la apelante; no obstante, debe tenerse en cuenta que generó un riesgo a la entidad, dado que dicha circunstancia legalmente se constituye como un hecho irregular en la contabilidad, conforme lo señala el literal e) del artículo 654 del Estatuto Tributario que prevé *“...No llevar los libros de contabilidad en forma que permita verificar o determinar los factores necesarios para establecer las bases de liquidación de los impuestos o retenciones...”*; pues al entrar a verificarse por parte de la DIAN o de algún ente de control del Estado, atendiendo las responsabilidades contables y tributarias que como tal debe asumir la accionada; el soporte que reposa en el Hotel –software– modificado por la actora, con los documentos o libros de contabilidad que presenta la sociedad como prueba de impuestos, se advertiría que los mismos no coinciden, situación que generaría una sanción para la sociedad –Art. 655 ídem–; aunado a que también se observa que desacató las órdenes de su empleador, ya que omitió informar esa circunstancia para que hubiere podido tomar las acciones correspondiente y evitar el riesgo, lo que no hizo, faltando en realidad a sus deberes laborales y desatendiendo lo ordenado; constituyéndose en faltas graves como quedo indicado.

Al respecto, se precisa que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación de la trabajadora frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

De otra parte, señala la recurrente que se surtió *“...breve y absurdo proceso disciplinario como consta en el desarrollo del proceso, pues se limitaron a escuchar los descargos sin verificar su dicho y practicar otras probanzas en el sentido de escuchar al superior quien dio la orden de los descuentos aplicados a un cliente y se le acusó directamente de afectar los estados financieros en Mayo del 2016, en mayo de 2017...”*; coligiendo la Sala que aquella se duele que no se hubiere adelantado un proceso disciplinario como tal.

Frente al adelantamiento del proceso disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa, como ocurrió en el presente asunto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al debido proceso *“...es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento...”*, y en ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual *“...la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, **salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido** y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°...”*. Preciso dicha Corporación, que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador

con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, y, por tanto, el empleador “...no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, **salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa...” (resaltado fuera de texto).

Bajo esos parámetros, se advierte que la obligación para el empleador del adelantamiento de un proceso disciplinario, surge cuando se pretende imponer una sanción la cual debe estar debidamente contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo; ya que tratándose de la terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa, que no corresponde a una decisión de carácter disciplinario, no es perentorio seguirse un trámite de tal naturaleza, a menos que el mismo se encuentre previamente establecido en el RIT o en algún otro documento del empleador, a excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oír al trabajador previamente para garantizarle su derecho a la defensa.

Así, revisado el Reglamento Interno de Trabajo (fls. 160 a 205 PDF 06), no se advierte que éste contemple un trámite disciplinario para efectos de la terminación del contrato de trabajo con justa causa; ya que el establecido en el Capítulo XX, se refiere al PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS **SANCIONES DISCIPLINARIAS**, aludiendo en el artículo 69, que “...Antes de **aplicarse una sanción disciplinaria**, el empleador deberá comunicar formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona que se le imputa la conducta, mediante citación escrita, en donde deberá precisar lo siguiente...” (resalta la Sala), y prevé como trámite para tal efecto, que en la citación escrita se; 1) describan las conductas o faltas cometidas; 2) indique la falta disciplinaria que la conducta da lugar; 3) notifique la fecha, lugar y hora para la diligencia de descargos; 4) en la citación a descargos la cual se notificará con una antelación de tres (3) día a la fecha en que se efectúe, se le entregarán las pruebas –si las hubiera- con las que cuenta la empresa con relación a los cargos imputados; 5) el trabajador podrá presentar las pruebas que pretende hacer valer a partir de la entrega de la citación y hasta la diligencia de descargos, inclusive; 6) si el trabajador es sindicalizado se le informará igualmente

en la carta de citación que si a bien lo tiene podrá presentarse a la diligencia acompañado de dos (2) compañeros del sindicato; 7) la empresa oír al trabajador inculcado en la fecha, lugar y hora señalado; 8) La sanción que se imponga deberá ser debidamente motivada; 9) Contra la sanción impuesta no procede ningún recurso, sin embargo el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.). Están facultados para tramitar este procedimiento e imponer las sanciones correspondientes las personas que ocupen los siguientes cargos: Gerente General, Gerente de Gestión Humana, o, sus delegados (fls. 196 y 197 PDF 06).

No obstante, se observa que, la accionada acató dicho trámite; ya que citó a la trabajadora a diligencia de descargos, conforme comunicación del 28 de febrero de 2018, en la que se le indica que se le cita “...basados en el informe presentado por la señor Ingrid Escamilla Asistente de Contraloría y el Sr. Alejandro León Jefe de Planeación Financiera, el pasado 26 de febrero de 2018...”, sobre la modificación a los estados financieros de 2016, transacciones efectuadas el 12 de mayo de 2017 desde el correo de la demandante; igualmente se le indica que tales hechos se pueden enmarcar en las normas que allí transcribe; le señala la fecha, hora y lugar en donde adelantara la aludida diligencia, con indicación que se le adjuntan las pruebas con las que cuenta la empresa en relación a los cargos imputados, que puede presentar pruebas que pretenda hacer valer, ante el área de Gestión Humana de la empresa en la oportunidad allí mencionada (fls.23 y 58 a 60 PDF 06).

- Llevó a cabo la correspondiente diligencia, en el día señalado -6 de marzo de 2018, en la que se advierte conforme al acta respectiva (fls. 24 a 27 PDF 01 y 61 a 64 PDF 06); que se le pregunta a la trabajadora si quiere realizar la diligencia de descargos en presencia de un testigo escogido por ella de manera libre y voluntaria, consignándose que ésta señaló que no quería que nadie la acompañara, “...pero si quiero que la diligencia se desarrolle dentro de los términos del respeto...”; igualmente, se relacionan las respuestas dadas por la demandante a los

cuestionamientos que le hizo la empresa, dentro de los cuales se le pregunta si alguna de las personas que allí se mencionan –Luz Stella o Jhon- le pidieron que ingresara a los estados financieros y modificara las cifras como ocurrió, señalando “...no señora...”, así como si Ingrid Escamilla, Jhon Martínez y Alejandro León le ordenaron efectuar dicha modificación, respondiendo “...No ellos no, pero pude haber sido que yo me di cuenta que estaba mal y yo misma lo modifique...”, que si ella debía consultar los registros o modificaciones contables que realizara en la contabilidad del hotel, indicó que “...a mi Jefe inmediato, Jhon Martinez, o en su defecto Sandra Buitrago...”, mencionando finalmente cuando se le interroga si consultó la realización de la modificación en cuestión a alguien, que “...no señora...” (fls. 24 a 27 PDF 01 y 61 a 64 PDF 06).

- Y, le informó la determinación tomada al respecto, según carta de 20 de marzo de 2018, en la que se le comunica la decisión adoptada por la empresa de “...dar por terminado su contrato de trabajo, con justa causa...” , en la que luego de relacionar las obligaciones y funciones de la accionante, los hechos, así como lo señalado en la diligencia de descargos, sostiene que el proceder es grave e inaceptable y constituye una falta a sus obligaciones y prohibiciones como trabajador, con fundamento en lo establecido en los artículo 56, 58, y 60 e igualmente lo relativo a las obligaciones y prohibiciones del trabajador según el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes y/o complementarias (fls. 28 a 30 PDF 01 y 65 a 67 PDF 06).

Así las cosas, como quiera que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa; se considera que, el empleador no estaba obligado a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación, máxime cuando el reglamento interno de trabajo no consagra un procedimiento especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa, pues como se pudo advertir, el trámite contemplado en ese instrumento, solo está concebido para la imposición de sanciones, decisión que se reitera, no fue la adoptada por la accionada.

Aunado a lo anterior, también se advierte que la empresa sí garantizó el derecho de defensa de la trabajadora previo a su despido, pues no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente la conducta que se le estaba endilgando, la citó formalmente a la referida diligencia, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa y controvertir las arrojadas por la empresa.

Y aunque el apelante repara, entre otros aspectos, que no practicaron otras probanzas, como “... escuchar al superior quien le dio la orden de los descuentos aplicados a un clientes y se le acusó directamente de afectar los estados financieros en Mayo de 2016, en mayo de 2017...”, obsérvese que se le corrió traslado de las pruebas con las que contaba la empresa en su contra y se le indicó que esta podía solicitar las que considerara necesarias para su defensa, sin que hubiere acreditado que solicitó la práctica de alguna y específicamente de dicho testimonio y no le fue admitido, como quiera que no hay prueba de ello, es más ni siquiera en el proceso se solicitó dicho medio de convicción; aunado a que tales circunstancias no tienen la relevancia que quiere imprimirle la recurrente, téngase en cuenta que conforme lo señalado en la sentencia SU449 de 2020, donde se consagra como garantía obligatoria, en ejercicio de la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa, la de escucharse al trabajador en relación con los hechos que motivan el despido; precisando que no es exigible un procedimiento disciplinario, si el mismo no se encuentra establecido, ya que “...si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, **ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin** (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador...”, como quiera que “...**el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso**

sancionatorio...” (resaltado fuera texto); y es que se reitera, en el presente asunto la trabajadora tuvo la oportunidad previo a su desvinculación, de exponer su versión frente a los hechos endilgados por el empleador, aunado a que, ha contado con la posibilidad de acudir a un proceso judicial para que se califique la justeza del despido del que fue objeto, en el que se le ha dado la oportunidad de aportar y solicitar las pruebas que ha considerado pertinentes para acreditar que la causal invocada por la demandada no se configura.

Tampoco se puede considerar que la manifestación de terminación del contrato fue tardía y extemporánea, como lo sostiene la parte actora; pues si bien los hechos ocurrieron el 12 de mayo de 2017, cuando realizó la actora las modificaciones en los estados financieros del año 2016, como quedo acreditado; tal situación se puso en conocimiento de la empleadora mediante el informe presentado por la Asistente de Contraloría y el Jefe de Planeación Financiera, el 26 de febrero de 2018, como se indica en el MEMORANDO CITACION por APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO Y CITACION A DESCARGOS de 28 de febrero de 2018; recordemos que la jurisprudencia legal, ha sostenido el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la falta y la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa; por lo que el estudio de la razonabilidad del plazo para tomar la decisión del despido motivado ha de comprender también el momento en que el empleador tiene conocimiento de los hechos hasta la fecha de terminación unilateral del vínculo, como lo expuso la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL8463-2015, radicación No.47725 del 1° de julio de 2015, con ponencia del doctor JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, donde recordó lo dicho en similares términos en sentencia de 16 de julio de 2007 (Rad 28682), en la que trajo a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, Rad 5889, donde se razonó:

“(...)En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo. “Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación

unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores.”

Ello, pues como lo informaron los testigos y la misma demandante, los ejercicios contables en la accionada se adelantan del 1° de enero al 31 de diciembre de cada anualidad, y durante los tres primeros meses del año siguiente, se revisan y verifican las cuentas anuales del año inmediatamente anterior y se realiza el cierre contable como lo señalaron el representante legal y los declarantes; por lo que en ese orden de ideas no resulta extraño que hubiere sido en dicho trimestre del año 2018, como efectivamente sucedió, cuando al verificarse la contabilidad del año 2017, donde la actora realizó las modificaciones reversando los asientos ya mencionados en los estados financieros del año 2016, es que los encargados de llevar a cabo tal actividad, advirtieran lo sucedido y dieran cuenta a la sociedad a través del informe aludido en el memorando de citación a descargos de la trabajadora, presentado por la Asistente de Contraloría y el Jefe de Planeación Financiera; evidenciándose que solo hasta cuando se realizó dicha verificación, fue que se advirtió lo sucedido; considerándose por consiguiente, que la actuación de la demandada se dio dentro de un plazo razonable; como lo recordó la jurisprudencia *“...que la demandada, actuó con mesura y prudencia al no dar por terminado el contrato de trabajo inmediatamente tuvo conocimiento de los hechos, pues consideró que era necesario constatar si el promotor del proceso, ya fuera por acción u omisión, incurrió en una falta grave para finalizar el vínculo laboral, situación que sólo constató después de recibido el informe correspondiente y adelantar la diligencia de descargos, lo que muestra que actuó dentro de un término prudencial para finiquitar la relación laboral y en tales circunstancias no existe duda alguna de la relación de causalidad inmediata entre la fecha de la presunta falta y la data del despido...”* (Sent. CSJ. SL No. 62078 del 27 de junio de 2019, M.P. Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO).

Finalmente, y respecto a que la carta de despido no reúne los requisitos del artículo 62 del CST, *“...es vaga, es muy generalizada no es concreta y por tanto se le ocasiona un perjuicio irremediable a la trabajadora...”*; se considera que tal afirmación no se acompasa con los lineamientos legales y jurisprudenciales.

En efecto, téngase en cuenta que conforme el párrafo del artículo 62 del CST, prevé “...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”, Ahora, revisada la carta de terminación del contrato, en ella se le indica a la trabajadora los supuestos de hecho que conllevaron esa determinación, nótese que refiere que José Alejandro León Jefe de Planeación Financiera, informó a la empresa el 26 de febrero de 2018, que “...al hacer revisión de estados financieros del hotel encontró que usted modificó los estados financieros del Hotel Dann Norte, AHD del año 2016, el día 12 de mayo 2017, por el centro de Operación 202 NORTE, hecho este de suma gravedad porque influye en los impuestos de la sociedad...”; es decir que le está indicando en forma concreta los motivos o supuestos que generaron el llamado a descargos y originaron la decisión de romper el contrato, al considerar la accionada que ese proceder era una falta grave a las obligaciones y prohibiciones de la trabajadora; conforme a los artículos 56, 58 y 60 del CST y lo dispuesto en el RIT, sin que sea necesario e indispensable que se haga alusión de manera exacta a las normas que respaldan la decisión.

Ya que como se indica en el pronunciamiento aludido por la misma apelante (CSJ SL 23 de marzo de 2011, radicado No. 38872), “...el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.; no obstante, también ha precisado la misma jurisprudencia “...que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o lo haga con precariedad, compete al juez de conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente...”; cosa diferente es que los hechos invocados por el empleador como causal de terminación, no se enmarquen en aquellas –causales- definidas legalmente para tal efecto, como es el caso analizado en esa ocasión; pero no es lo sucedido en el presente asunto, por cuanto, al hacerse el análisis correspondiente, como atrás quedó evidenciado; se observa que efectivamente,

la actora incurrió en la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST. –numeral 6° literal a) artículos 62 y 63 del CST; y la circunstancia que no se hubiere relacionado en la comunicación con la que se dio ruptura al contrato, ésta última normatividad; no lleva el entendimiento que da la recurrente.

Por tanto, al advertirse que la decisión de primera instancia se ajusta a derecho, como quiera que no se observó vulneración al debido proceso, quedo acreditada la justa causa invocada por la demandada para la ruptura del contrato de trabajo de la actora, así como que la misma se dio en oportunidad; tal como lo coligió el juzgador de origen, se confirmará la sentencia apelada.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en el recurso.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas (Numeral 1° art. 365 CGP). Fijese como agencias en derecho, la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de octubre de 2020, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del proceso ordinario promovido por **MILDRE ALEXANDRA DELGADO GARCÍA** contra la **ADMINISTRADORA HOTELERA DANN S.A.S.** de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante; fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital “al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 11001-31-05-019-2015-00176-01
Demandante: **MARGOTH RIVERA MORENO**
Demandados: **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A. y
COLPENSIONES**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2022**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020, erigido en legislación permanente por la Ley 2213 de 2022, y en acatamiento de la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PCSJA22-11987 de 29 de julio de 2022, emanado del Consejo Superior de la Judicatura.

Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, contra la sentencia proferida el 27 de agosto de 2021, por el Juzgado Primero Transitorio Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

MARGOTH RIVERA MORENO demandó a **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que la pensión de sobrevivientes que debe recibir la demandante con ocasión del fallecimiento de su esposo José Antonio Bañol Espinosa (q.e.p.d.), estará a cargo de la compañía demandada y no de Colpensiones; en consecuencia, se ordene a la accionada pagar a favor de la actora una mesada pensional vitalicia por valor de \$1.130.327 en el año 2014, junto con las mesadas adicionales en los meses de junio y diciembre de cada anualidad, valor que será reajustado anualmente el 1° de enero, conforme lo estipula la ley; el retroactivo pensional dejado de cancelar desde el 1° de febrero de 2006, con

los reajustes legales, intereses moratorios –artículo 141 Ley 100 de 1993; indexación y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que la accionante contrajo nupcias por el rito católico con José Antonio Bañol Espinosa (q. e. p.d.), el 29 de junio de 1985, en la Parroquia del Sagrado Corazón de Jesús de Pereira, quien se encontraba vinculado laboralmente con a la empresa Isvi Ltda., y estaba afiliado a la A.R.P. de Seguros Bolívar para las contingencias de accidentes labores y al ISS para los riegos de I.V.M.; devengó para el año 1999 la suma de \$690.000 como salario; que el 25 de agosto de 1999 falleció dicho trabajador en forma violenta en su lugar de trabajo.

Sostiene que la muerte del trabajador - Bañol Espinosa – fue catalogada por la ARP de Seguros Bolívar como accidente de trabajo o con ocasión del mismo; por indicación del empleador Isvi Ltda., la demandante en nombre propio y en representación de su mejor hijo Diego Alejandro Bañol Rivera, elevó reclamación formal de pensión de sobrevivientes ante la ARP de Seguros Bolívar y ante el Instituto de Seguros Sociales “ISS”, con ocasión del deceso de su esposo y trabajador afiliado; mediante Resolución 000703 de 24 de febrero de 2000, el ISS Seccional Risaralda, ordeno el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes “...a la señora MARGOTHS RIVERA MORENO en un 50% y al hijo DIEGO ALEJANDRO BAÑOL RIVERA en un 50%...”; sobre 554 semanas cotizadas y “...teniendo como porcentaje de liquidación el 47% del Ingreso Base de Liquidación, de conformidad con el artículo 48 de la Ley 100 de 1993...”; que igualmente a través de comunicación DBRP-5806 de 13 de junio de 2000, la ARP demandada, dispuso el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes a la actora en un 50% y al hijo menor en un 50%, teniendo como porcentaje de liquidación el 75% del IBL “...de conformidad al artículo 12 de la Ley 776 de 2002...”, que arrojó una mesada de \$565.264 para el año 2000.

Menciona que el hijo de la demandante Diego Alejandro Bañol Rivera, cumplió la mayoría de edad el 10 de mayo de 2005, a la fecha de presentación de la demanda contaba con 27 años de edad, por tanto la pensión debe ser asignada a la esposa supérstite en un 100%; dice que, mediante comunicación DBRP 2525 de 6 de enero de 2006, la entidad demandada determino la suspensión en el pago de la pensión de

sobrevivientes a la actora y a su hijo menor en ese momento, argumentando “...no se puede recibir doble pensión por un mismo hecho, en este caso la muerte del trabajador JOSÉ ANTONIO BAÑOL ESPINOSA (q.e.p.d.)...”; por lo que desde febrero de 2006, la actora se encuentra solamente recibiendo la pensión de sobrevivientes a cargos del ISS hoy Colpensiones, en cuantía de un smlmv.

Considera que la pensión vitalicia de sobrevivientes que debe recibir la actora, está cargo de la entidad demandada y no de Colpensiones, por que la muerte del entonces trabajador fue catalogada por aquella misma “...como muerte en accidente de trabajo o con ocasión del mismo...”; que se le está generando un detrimento patrimonial a la actora, toda vez que mes a mes recibe un menor valor de lo que por ley le corresponde, ya que la acreencia pensional es el equivalente al 75% del IBL con cargo a la ARL Seguros Bolívar y la pensión del ISS fue liquidada sobre el 47% del IBL; al monto de la pensión reconocida por la ARL equivalía a 2.2. salarios mínimos legales mensuales vigentes, aproximadamente, ya que el salario mínimo para el año 2000 ascendía a \$260.100. y anualmente se incrementaba en los términos de ley, esto es, en los porcentajes referidos en el hecho 24 (fl. 8 a 12 PDF 01); que la ARL demandada no ha cancelado las mesadas pensiones a la accionante desde el mes de febrero de 2006 a la fecha de presentación de la demanda (fls. 4 a 30 PDF 01).

La demanda fue repartida inicialmente al Juzgado Segundo Laboral de Circuito de Pereira – Risaralda; quien, con auto 19 de diciembre de 2014, la rechazo por falta de competencia y dispuso su remisión a los Juzgaos Laborales del Circuito de Bogotá – Reparto (fls. 116 PDF 01 ídem); correspondiéndole el conocimiento al Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de esa ciudad, autoridad que, con proveído de 9 de marzo de 2015, la admitió, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (fl 118 ídem).

La demandada **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderada judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, señalando que “...por una misma causa que es el fallecimiento por origen profesional, no se pueden recibir dos pensiones que cubran el mismo riesgo de acuerdo a lo expresado por la Compañía de Seguros Bolívar en comunicación de fecha 27 de enero de 2006...”; indico en el acápite de HECHOS, RAZONES DE LA DEFENSA Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS, que la empresa siempre ha

actuado dentro de los principios de buena , que el señor José Antonio Bañol Espinosa (q.e.p.d.), estuvo afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales de Compañía Seguros Bolívar S.A., por su empleador Isvi Ltda., desde el 28 de mayo de 1998 hasta el 25 de agosto de 2009 (sic), última fecha en que sufrió un accidente del cual la aseguradora tuvo conocimiento mediante reporte radicado por el empleador, donde se indicaba “...HOMICIDIO PARA HURTAR VEHÍCULO AUTOMOTOR Y DINERO DE LA COMPAÑÍA PERPETRADO CON ARMA DE FUEGO...”; iniciando los trámites e investigaciones correspondientes para establecer el origen de la contingencia, concluyendo que era – “...de origen laboral...”.

Precisa que, mediante comunicación DBRP-7278 de 30 de noviembre de 1999, solicita a la empleadora Isvi Ltda., adjuntar los respectivos documentos de los posibles beneficiarios de la pensión de sobrevivientes; en febrero de 2000, la empresa radica los documentos correspondientes, por lo que la compañía el 13 de junio de 2000 mediante comunicación DBRP-5806, reconoce la pensión de sobrevivientes a los beneficiarios del señor José Antonio Bañol Espinosa (q.e.p.d.), teniendo como tales de Margoth Rivera Romero y al entonces menor de edad Diego Alejandro Bañol Rivera, esposa e hijo, respectivamente, del causante, desde el momento del fallecimiento de aquel hasta diciembre de 2005.

Sostiene que para la inclusión de los beneficiarios a la nómina de pensionados, solicitó a la actora los documentos correspondientes a la afiliación a la EPS, aportando aquella en diciembre de 2005, una certificación del ISS, en la que se evidencia que ésta se encuentra recibiendo mesada pensional de sobrevivencia por parte del ISS, derivada del accidente sufrido por el señor José Antonio Bañol Espinosa (q.e.p.d.), el día 25 de agosto de 1999, por lo que “...en aras de la protección de los intereses del sistema General de Seguridad Social y evitar que se configurara un enriquecimiento sin causa a la señora MARGOTH RIVERA, mediante comunicación bajo consecutivo DBRP-923-06 del 11 de enero de 2006 solicito al Instituto de Seguros Sociales tomar las medidas necesarias que tendieran a adoptar una decisión definitiva que permitiera proteger al Sistema de Seguridad Social Integral, teniendo en cuenta que para esta Administradora de Riesgos Laborales pueda realizar desembolsos debe contar con los soportes necesarios para el debido reconocimiento de la mesada pensional a la que tiene derecho, entre ellos que o se encontrara recibiendo pagos dobles por la misma prestación , debido a que los dineros que administran las Aseguradora de Riesgos Laborales son dineros públicos, aprobados en presupuesto por el Consejo Nacional de Riesgos Laborales y que serán validados por

el Gobierno Nacional, lo anterior en virtud del literal h del artículo 70 del Decreto Ley 1295 de 1994...”.

Dice que al no recibir respuesta alguna por parte del ISS, con comunicación 2525-06 de 22 de enero de 2006, notificó a la actora que le “...suspendía el reconocimiento de la mesada pensional por parte de esta ARL, habida cuenta que, la beneficiaria en mención se encontraba recibiendo pensión por sobrevivencia por parte del Instituto de Seguros Sociales derivaba del accidente acaecido al señor JOSE ANTONIO BAÑOL ESPINOSA (Q.E.P.D.)...”; aunque continuó realizando el respectivo seguimiento con el ISS, en aras de normalizar el reconocimiento de la prestación a la que tiene derecho la demandante; que el 2 de abril de 2007, con oficio DBRP-7576-2007, le solicita al instituto tomar medidas necesarias y adoptar una decisión definitiva que perita proteger el Sistema de Seguridad Social Integral, sin que a la fecha de contestación de la demanda haya recibido respuesta; considera por tanto que no existe obligación pendiente por cubrir a su cargo. En su defensa formuló además de la excepción previa de Falta de Integración del Litisconsorcio necesario con Colpensiones, las de mérito o fondo que denominó: Inexistencia de las obligaciones reclamadas, Falta de Causa, Buena fe, Cobro de lo no debido, Prescripción, Cosa Juzgada, Compensación (fls. 134 a 166 ídem).

La entidad accionada, en escrito aparte, formuló DEMANDA DE RECONVENCIÓN contra Margoth Rivera y Diego Alejandro Bañol Rivera –hijo de la actora y el causante- para que se ordene el reconocimiento y pago del valor cancelado por concepto de pensión de sobrevivientes y mesadas adicionales reconocida a los demandados, desde el 25 de agosto de 1999 que se canceló en cuantía mensual de \$565.265, pagada de allí en adelante con los correspondientes aumentos legales hasta el 27 de enero de 2006, los intereses legales sobre las sumas adeudadas y las costas; fundamentando dichos pedimentos, en los supuestos citados al dar contestación a la demanda. (fl 186 a 194 ídem).

El juzgado de conocimiento, a través de proveído de fecha 24 de junio de 2015, admitió la demanda de reconvención y dispuso correr el traslado respectivo “...por el término de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación por estado, para que conteste por intermedio de apoderado judicial y esté a derecho...” (fl. 212 ídem)

La demandante, accionada en reconvención, dio respuesta, sosteniendo que se oponía a que se despacharan de manera favorable las pretensiones de la demanda de reconvención, ya que no le asiste derecho a la accionada para alcanza éxito las mismas. Formuló como excepciones Cobro de lo no debido y la “Genérica” (fls. 214 a 218 ídem).

Con auto de 12 de diciembre de 2016, se ordenó integrar la Litis con la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones (fl. 286 ídem).

La integrada **COLPENSIONES**, dio respuesta a la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, exceptuando la primera, señalando “...No manifiesto oposición alguna respecto de la prosperidad de esta pretensión, teniendo en cuenta que mi representada reconoció pensión de sobrevivientes mediante resolución 000703 de 2000 a favor de la señora MARGOTH RIVERA MORENO, esto con ocasión al fallecimiento del señor JOSE ANTONIO BAÑOL ESPINOSA, sin tener conocimiento de que el siniestro obedecía a un accidente laboral. Ahora bien, de acuerdo con las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social Integral, en la actualidad no es procedente que por un mismo siniestro (muerte del trabajador), los beneficiarios reciban mesada pensionar por parte del régimen de prima media administrado por COLPENSIONES, como consecuencia de un accidente de trabajo y también por parte del sistema general de riesgos profesionales. Es decir que la aquí demandante esta disfrutando por el mismo hecho doble pensión, situación que puede configurarse como un enriquecimiento sin causa. Lo anterior, fundamentado en el artículo 15 de la Ley 776 de 2002...”; que en su sentir “...La demandante debió solicitar a la A.R.L. SEGUROS BOLIVAR S.S. pensión de sobrevivientes y a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES la correspondiente indemnización sustitutiva, tal y como lo establece la norma en mención, pero en ningún caso habrá lugar a recibir doble mesada pensional por el mismo hecho...” y que “...es la A.R.L. SEGUROS BOLIVAR S.A. a quien le corresponde hacerse cargo del pago de la prestación solicitada por la aquí demandante **MARGOTH RIVERA MORENO**, esto en concordancia con el artículo 1° de la ley 776 de 2002...” .

En su defensa, formuló las excepciones de mérito denominadas Inexistencia del derecho y de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación –deducción de pagos realizados – Artículos 282 y 442 C.G.P., la “Innominada o genérica” (fls. 292 a 303 ídem).

Como quiera que mediante Acuerdo PCSJA21-11766 DE 11 de marzo de 2021, se crearon con carácter transitorio dos Juzgados Laborales del Circuito en Bogotá; el

conocimiento del presente proceso fue asumido por el **Juzgado Primero Transitorio Laboral del Circuito de Bogotá**, con auto de 14 de mayo de 2021 (PDF 08),

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Transitorio Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 27 de agosto de 2021, resolvió:

“...PRIMERO: Declarar que la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, es la entidad encargada del reconocimiento de la pensión de sobreviviente a causa de la muerte del señor **JOSE ANTONIO BAÑOL ESPINOSA**, desde el 25 de agosto de 1999 a favor de la señora **MARGOTH RIVERA MORENO** y de su hijo, con una tasa de reemplazo del 75% y con los reajustes legales correspondientes.

SEGUNDO: Declarar parcialmente probada la excepción de prescripción y compensación propuestas por Colpensiones.

TERCERO: Ordenar a la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLÍVAR S.A.**, por medio de su representante legal, o quien haga sus veces, a reanudar el pago de la pensión de sobrevivientes a favor de la demandante a partir del mes de febrero del año 2006.

CUARTO: Ordenar a la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLÍVAR S.A.**, por medio de su representante o quien haga sus veces, a pagar debidamente indexado el retroactivo correspondiente a las mesadas causadas desde el 26 de febrero de 2012 y hasta la fecha efectiva de pago, actuación que se hará de la siguiente manera:

- a favor de **COLPENSIONES** el valor pagado por concepto de mesadas a favor de la demandante desde el 26 de febrero de 2012 y hasta que **COLPENSIONES** suspenda el pago de la prestación a favor de la mencionada accionante, y
- a favor de la señora **MARGOTH RIVERA MORENO** el excedente, es decir, el mayor valor entre la mesada que venía reconociendo **COLPENSIONES** y la debía pagar **SEGUROS BOLÍVAR S.A.**,

QUINTO: Autorizar a la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, a realizar los descuentos legales por concepto de aportes al sistema de seguridad social en salud del retroactivo pensional, que en efecto ha sido reconocido a la parte actora.

SEXTO. Declarar no probadas las excepciones propuestas por la pasiva.

SÉPTIMO: Negar las demás pretensiones de la demanda.

OCTAVO: Negar las pretensiones invocadas en la demanda de reconvención propuesta por la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**

NOVENO. Costas en esta instancia a cargo de la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**, a favor de la demandante y de Colpensiones, se fija la suma de \$1.000.000 a cargo de la mencionada entidad, como agencias en derecho...”

ACLARACION DE LA SENTENCIA:

“...SE ACLARA EL NUMERAL QUINTO DE LA SENTENCIA, en el sentido de. autorizar a la **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLÍVAR S.A.**, a realizar los descuentos legales por concepto de aportes al sistema de seguridad social en salud, del retroactivo pensional que le sea reconocido a la parte actora; es decir, del mayor valor que le sea reconocido a la parte actora, es decir entre la mesada que le debe cancelar **SEGUROS BOLIVAR S.A.**, es decir el resultante de la mesada

entre el valor que venía reconociendo COLPENSIONES y la mesada que realmente debe pagar SEGUROS BOLIVAR S.A., o sea, de ese retroactivo debe pagar los aportes al sistema de seguridad social en salud...”.

En uso de la palabra la apoderada de la demandada SEGUROS BOLIVAR S.A., solicita: *“...aclaración de la sentencia, en virtud a que en la parte considerativa sumercé esbozó muy bien lo que habla de la excepción de prescripción y mencionó desde cuando debería pagarse esa pensión, sin embargo, dentro de la parte resolutive no se encuentra muy claro ello y es por eso que solicité aclarar ese ítem, antes de presentar mi recurso de apelación. Gracias señora Juez...”.*

ACLARACION DE LA SENTENCIA:

“...Hago una ACLARACIÓN RESPECTO DEL NUMERAL SEGUNDO, en cuanto declaré parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la pasiva, en el entendido de declarar prescrita todas las mesadas pensionales causadas con anterioridad al 26 de febrero de 2012, conforme se expuso. Así mismo se declara probada la excepción de compensación propuesta por COLPENSIONES también conforme se expuso, de esta forma entonces, dejo aclarado también el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia...”.

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada interpone y sustenta el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) Ahora, con todo el respeto que su decisión me merece y el tiempo de los respetados colegas, me permito presentar un pequeño recurso de apelación, sustentado en los siguientes ítems:

1. La compañía de Seguros Bolívar, no se encuentra de acuerdo con la orden que da la señora juez de indexar el retroactivo pensional, toda vez que habrá de tenerse en cuenta que nosotros no fuimos demandados por la entidad Colpensiones, fuimos demandados por la señora Margoth Rivera, en este estado Colpensiones nunca tuvo una solicitud de reconocimiento de mesadas pensionales, retroactivos pensionales, indexaciones o intereses moratorios, en virtud de ello la compañía no podría estar condenada a indexar un retroactivo pensional que habría que pagársele a Colpensiones por los dineros que le pagó Colpensiones de manera equivocada a la demandante.

Aquí hay que mirar señora juez, con todo el respeto que su decisión me merece, que Colpensiones tuvo en sus manos las dos comunicaciones que mi representada le envió solicitando se hicieran las correcciones pertinentes y suspendieran el pago de la pensión por origen común que estaban cancelando a la señora Margoth Rivera, ahora bien, si Colpensiones hubiera hecho caso a las dos comunicaciones que le mandamos en su momento hubieran suspendido ese pago, nosotros hubiéramos reactivado el pago de nuestra pensión; sin embargo Colpensiones no lo hizo y en este estado de la diligencia nosotros estamos siendo condenados de manera injusta a indexar unos dineros que Colpensiones pagó por gusto, porque no quisieron hacer el arreglo de sus mesadas pensionales y así se verifica dentro de la contestación de la demanda, pues en ninguna parte de la contestación de la demanda obra alguna comunicación que haya emitido Colpensiones suspendiendo esa pensión, pese a que nosotros si demostramos que en dos oportunidades solicitamos que por favor hicieran la corrección.

Ahora, así también la compañía de Seguros Bolívar interpone recurso de apelación sobre la indexación que fue decretada sobre el retroactivo pensional de la señora Margoth Rivera, toda vez que la señora Margoth Rivera siempre estuvo recibiendo la mesada pensional por parte de

Colpensiones por gusto, toda vez que no hizo ninguna actuación para poder haber hecho el arreglo con la pensión que recibía de Colpensiones, estaba muy conforme recibiendo esa pensión, entonces ahora nosotros estamos siendo condenados a indexar una pensión que la señora demandante tampoco quiso arreglar por voluntad propia.

Así también señora juez, interpongo recurso de apelación, toda vez que la señora Juez condena a mi representada solamente a descontar los aportes al sistema de seguridad social sobre el mayor valor que debimos haber pagado; ahora bien, el sistema general de seguridad social no verifica cuanto es el mayor valor que le hubiéramos pagado, porque?, porque nosotros le vamos a pagar una pensión a la señora demandada (sic) y esa pensión se hace sobre un IBC, y el IBC no lo podemos fraccionar dentro de la planilla de seguridad social y decir sobre la mitad del IBC o el porcentaje equis del IBC no voy a pagar seguridad social, pero sobre este porcentaje del IBC si voy a pagar seguridad social, la seguridad social no tiene alma, no se escuda en eso, es un formulario nosotros debemos llenarlo y no podemos fraccionar los pagos de un mes diciendo la mitad de este mes le voy a pagar en seguridad social y la otra mitad no le voy a pagar seguridad social, eso no es posible en el sistema de seguridad social, y por ello la señora juez, solicitamos de manera respetuosa al Tribunal que estudie este efecto, toda vez que el sistema de seguridad social no fracciona esos pagos así, entonces dos oportunidades (sic), ordenen descontar completo, u ordenen no descontar nada porque ya Colpensiones descontó en su momento.

Aun así señora juez, me opongo a todos los pagos que tengan que ver con indexaciones de los retroactivos y con las mesadas pensionales, toda vez que mi representada en todo momento obró de buena fe con la señora Margoth Rivera y con Colpensiones, poniendo en conocimiento de éstos el doble pago que se estaba realizando, sin embargo aquí la única condenada somos nosotros y nosotros tenemos que devolver a Colpensiones un dinero que nosotros no tenemos por qué devolver porque no fuimos demandados por Colpensiones.

Así en ese mismo sentido, solicitamos a la señora Juez, o indicamos que interpongo recurso de apelación en contra de la condena en costas, hecha a nuestra representada toda vez que si hubiera el fallo salido en contra, la condena en costas hubiera salido solamente por \$50 mil o \$100 mil pesos; muy baja, pero a la compañía de seguros Bolívar le imponen una condena en costas de \$1.000.000 por acatar la ley, por hacer las cosas al derecho, y por eso también nosotros interponemos el recurso de apelación. Señora juez, muchas gracias por su tiempo y colegas muchas gracias por su tiempo...”.

La juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *José William González Zuluaga* (PDF 01 Cdno. 02 SegundaInstancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación (PDF 03 ídem); y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 6 de octubre del año en curso (PDF 07 ídem).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término correspondiente para alegar en segunda instancia, transcurrió en absoluto silencio de las partes.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Así, se advierte que no fue motivo de reparo alguno, los siguientes supuestos fácticos: **(i)** que a la demandante en su condición de cónyuge y en representación de su menor hijo Diego Alejandro Bañol Rivera, se le reconoció por parte de la accionada *Compañía de Seguros Bolívar S.A.*, pensión de sobrevivientes con ocasión del fallecimiento en accidente de trabajo de su cónyuge José Antonio Bañol Espinosa (q.e.p.d.), a partir del deceso -25 de agosto de 1999- en forma vitalicia, en cuantía inicial de \$565.265 junto con las mesadas adicionales de junio y diciembre de cada año, como se le indica en el oficio de 13 de junio de 2000, DBRI 5806 (fls. 54, 202 PDF 01); **(ii)** que mediante Resolución 000703 de 24 de febrero de 2000, el Instituto de Seguro Social, le concedió pensión de sobrevivientes por el fallecimiento del afiliado señor Bañol Espinosa José Antonio, a partir del 25 de agosto de 1999 “...Beneficiaria 1: RIVERA MORENO MARGOTH, en calidad de Cónyuge o Compañera (o), con un porcentaje del 50.00%, en cuantía de \$118.230. Beneficiario 2: BAÑOL RIVERA DIEGO ALEJANDRO, en calidad de hijo menor de edad, con un porcentaje del 50.00%, en cuantía de \$118.230...”, como se indica en la Resolución APSUB 753 de 07 de abril de 2017, emanada de Colpensiones (fls. 1 a 6 PDF 03) **(iii)** que la *Compañía de Seguros Bolívar S.A* procedió a suspender el pago de la acreencia pensional a partir de febrero del año 2006, como se indica en el oficio DBRP 2525 de 27 de enero de 2006, teniendo en cuenta que “...de acuerdo con las normas que regulan el sistema general de seguridad social integral, en la actualidad no es procedente que por un mismo hecho (muerte del trabajador) los beneficiarios reciban mesadas pensional por parte del sistema general de riesgos profesionales, como accidente de origen laboral y adicionalmente por parte del sistema general de pensiones como accidente de origen laboral....” (fls. 56 a 58 208 PDF 01).

Bajo ese contexto, atendiendo lo señalado por la vocera judicial de la entidad demandada *Compañía de Seguros Bolívar S.A.*; se advierte que la controversia en esta instancia, se centra en determinar, si: *i)* procede la condena por indexación sobre el retroactivo en los términos dispuestos por la señora juez, o, por el contrario, como lo

refiere la apelante ella no aplicable en el presente asunto; ii) hay lugar al pago de cotizaciones para salud sobre la diferencia del retroactivo pensional que le corresponde a la accionante, durante el período no prescrito y; (iii) debe imponerse condena en costas a la demandada Compañía de Seguros Bolívar S.A.

Sobre el primer cuestionamiento, dispuso la señora juez, “...pagar debidamente indexado el retroactivo correspondiente a las mesadas causadas desde el 26 de febrero de 2012 y hasta la fecha efectiva de pago, actuación que se hará de la siguiente manera: 1) a favor de COLPENSIONES el valor pagado por concepto de mesadas a favor de la demandante desde el 26 de febrero de 2012 y hasta que COLPENSIONES suspenda el pago de la prestación a favor de la mencionada accionante, y; 2) a favor de la señora MARGOTH RIVERA MORENO el excedente, es decir, el mayor valor entre la mesada que venía reconociendo COLPENSIONES y la debía pagar SEGUROS BOLÍVAR S.A....”.

Sostiene la compañía de seguros accionada, que no hay lugar a la indexación impuesta, como quiera que, ella no fue demandada por Colpensiones, que dicha entidad nunca le realizó solicitud alguna para el pago de las mesadas pensionales, del retroactivo, intereses, indexación; que además a la misma le remitió dos comunicaciones solicitándole hiciera la correcciones pertinentes y suspendiera el pago de la pensión que venía reconociendo de –origen común- a la actora; sin embargo, hizo caso omiso de aquellas, no emitió resolución suspendiendo el reconocimiento; y que la accionante siempre estuvo recibiendo la mesada pensional por parte de Colpensiones, “...por gusto...”, dado que no hizo ninguna gestión para arreglar la que estaba recibiendo “... estaba muy conforme recibiendo esa pensión, entonces ahora nosotros estamos siendo condenados a indexar una pensión que la señora demandante tampoco quiso arreglar por voluntad propia...”.

Debe precisarse, para este asunto, la indexación hace referencia a la actualización del valor nominal a uno real o actual, ya que el mismo ha sido reducido por la pérdida del valor de la moneda, poder adquisitivo, (inflación) entre el momento en que la demandada tomó la determinación de suspender la acreencia pensional que estaba obligada a reconocer y pagar, hasta la fecha que quien realizó dicho pago de las mesadas –Colpensiones – suspenda el mismo; no se trata de una sanción, castigo o una condena adicional como al parecer lo entiende la recurrente; es como se dice, la actualización de las sumas atendiendo la pérdida adquisitiva del dinero por el transcurrir del tiempo, se trata del pago de la misma suma de dinero manteniendo su poder adquisitivo.

Es así, téngase en cuenta que, ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, no es lo mismo que se le devuelva en este momento a Colpensiones, así como a la demandante, el montó de mesada causada en los años anteriores, en este caso desde el 26 de febrero del 2012 a la fecha en que se dé cumplimiento a lo dispuesto por la operadora judicial, cuando ha sufrido una devaluación o pérdida de capacidad adquisitiva la moneda.

Incluso, la jurisprudencia laboral, en pronunciamientos recientes, consideró que esta condena debe imponerse de oficio, por cuanto no agrava la situación del obligado, sino que busca restablecer la ecuación económica resultante de la pérdida de poder adquisitivo del dinero, de suerte que lo que se ordena pagar no es una suma mayor sino la misma cantidad ajustada por el paso del tiempo (CSJ SL859-2021, radicado No. 85856 del 24 de febrero de 2021); por consiguiente, se confirmará la decisión en los términos impuestos.

De otra parte, repara la apelante, que se hubiere ordenado descuento por cotización a seguridad social en salud, sobre la diferencia que resulte de lo pagado por el ISS hoy Colpensiones por pensión de sobrevivientes a favor de la aquí demandante y el valor que debe cubrir la aseguradora demandada para completar el quantum de la mesada que legalmente le corresponde a aquella, del periodo no prescrito –26 de febrero de 2012 en adelante y hasta la fecha en que Colpensiones suspenda el pago definitivo de la acreencia de sobrevivencia.

Conforme lo prevé el inciso segundo del artículo 204 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el apartado 1° de la Ley 1250 de 2008, “...la cotización mensual al régimen contributivo en salud de los pensionados será del 12% **del ingreso de la respectiva mesada pensional**...”; lo que lleva a colegir que, el monto de la cotización se hace sobre el valor total de la mesada, es decir el IBC y sobre éste se obtiene el 12% correspondiente al aporte respectivo.

Ahora, como quedo acreditado en el expediente, Colpensiones viene reconociendo la mesada pensional, que por ley corresponde su reconocimiento y pago a la aquí apelante, como lo determinó la juzgadora de primer grado; sin embargo, lo hace en cuantía del salario mínimo legal y sobre esa base o IBC realiza la cotización a

salud; advirtiéndose que al haber reconocido inicialmente la Administradora de Riesgos Laborales una mesada en un porcentaje superior -75%- a aquel con el que le otorgó el ISS la pensión de sobrevivientes a la actora -47%; necesariamente surge una diferencia en el monto de la mesada que afecta el valor de la cotización en salud y que debe cubrir la aquí demandada, por tener a su cargo, se repite, dicha acreencia pensional.

Lo señalado por la recurrente en cuanto a que *“...el IBC no lo podemos fraccionar dentro de la planilla de seguridad social y decir sobre la mitad del IBC o el porcentaje equis del IBC no voy a pagar seguridad social, pero sobre este porcentaje del IBC si voy a pagar seguridad social...”*, no es óbice para que se dé cumplimiento a la norma legal y se efectúe el pago de la diferencia que se advierte en la cotización a salud, con base en el monto real de la mesada pensional que debe recibir la actora; ya que, aunque Colpensiones ha descontado el 12% cada mes para tal efecto, como lo refiere la apelante, recordemos que el IBC tomado por ésta no corresponde al valor real sobre el cual se debe hacer dicho aporte; por tanto, para completar el monto de la cotización, la aquí demandada debe descontar de la diferencia a cubrir, en el lapso atrás indicado, el porcentaje para materialmente hacer la cotización respectiva como legalmente corresponde sobre el IBC real; debiendo adoptar la entidad las medidas necesarias para acatar la normatividad, conforme a lo dispuesto.

Por consiguiente, al ser procedente el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud, en los términos ordenados por la juez de primer grado, se confirmará en este punto la decisión.

Finalmente se duele el recurrente, que se le hubieren impuesto las costas del proceso a la entidad accionada, considerando que *“...si hubiera el fallo salido en contra, la condena en costas hubiera salido solamente por \$50 mil o \$100 mil pesos; muy baja, pero a la compañía de Seguros Bolívar le imponen una condena en costas de \$1.000.000 por acatar la ley, por hacer las cosas al derecho...”*; manifestación que no se acompasa con la realidad probatoria acreditada en el presente asunto, ni con la normatividad que rige la materia.

En efecto, téngase en cuenta que la condena en costas se impone, en términos generales, a la *“...parte vencida en el proceso o a quien se le resuelve desfavorablemente el recurso de*

apelación...”, conforme el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable al procedimiento laboral por autorización del apartado 145 del CPTSS; significando ello, que lo reclamado por la contraparte, en este caso, la accionante, era procedente; es decir, aquella acreditó que tenía razón en sus pretensiones, lo que de contera lleva a colegir, que no surge certera la manifestación respecto a que las costas impuestas fueron por “...acatar la ley, por hacer las cosas al derecho...”; no ello no es así; porque de ser cierto, no se hubiere grabado a la entidad con dicha erogación.

Ahora, frente al quantum de las agencias en derecho, que entiende la Sala es el reparo de la recurrente, debe decirse que esta no es la oportunidad procesal para controvertir las mismas, como quiera que el numeral 5° del artículo 366 del CGP, prevé: “...La liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho sólo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas...”, por tanto, no es la apelación de la sentencia, oportunidad en la que nos encontramos, donde debe refutarse éste aspecto.

Al encontrarse ajustada a derecho la decisión de primera instancia, se confirmará la misma en su integridad. De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas (Numeral 1°, art. 365 CGP). Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 27 de agosto de 2021, por el Juzgado Primero Transitorio Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario promovido por **MARGOTH RIVERA MORENO** contra **COMPAÑÍA DE SEGUROS**

BOLIVAR S.A. y COLPENSIONES, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

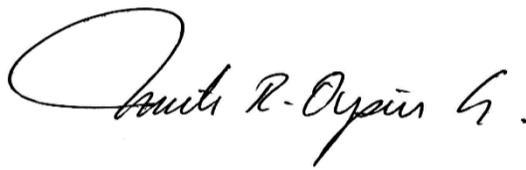
SEGUNDO. COSTAS a cargo de la parte apelante; fijese como agencias en derecho, la suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

TERCERO. DEVOLVER el expediente digital “al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **11001-31-05-028-2019-00748-01**
Demandante: **INGRID CATERINA ALARCÓN GARZÓN**
Demandados: **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE
CAPRECOM EICE LIQUIDADO - FIDUCIARIA LA
PREVISORA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2022**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020, erigido en legislación permanente por la Ley 2213 de 2022, y en acatamiento de la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PCSJA22-11987 de 29 de julio de 2022, emanado del Consejo Superior de la Judicatura.

Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 17 de febrero de 2022, por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

INGRID CATERINA ALARCON GARZÓN demandó a **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM EICE LIQUIDADO - FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A.** para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido, con la extinta CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES CAPRECOM EICE LIQUIDADA, entre el 4 de febrero de 2004 y el 1° de junio de 2009; que la accionada incumplió

los acuerdos convencionales de NO LIQUIDACION DE LA MISMA ENTIDAD, contemplados en los años 2003 y 2013 según acuerdos colectivos extra convencionales al acuerdo convencional; los derechos convencionales dejados de percibir durante los años 2003 a 2015 por suspensión extra convencional deberán ser otorgados a la demandante en virtud al incumplimiento de la demandada, de no liquidar la entidad; en consecuencia se condene a reconocer y pagar el reajuste del salario y de todas las prestaciones legales y convencionales relacionadas a continuación, causadas en vigencia del contrato: reajuste de salarios, diferencia de cesantías, de primas semestral y convencional de junio, de navidad y convencional de diciembre, de vacaciones; bonificaciones especial diciembre, por servicios prestados y, recreacional; diferencia quinquenio; planes complementarios de salud; reembolso actualizado de los gastos realizados para especializaciones; indexación; auxilio de transporte y ruta de buses; la indexación; lo ultra y extra.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación que Caprecom fue creada mediante la Ley 82 de 1912, transformada en Empresa Industrial y Comercial del Estado por la Ley 314 de 1996, el Gobierno Nacional dispuso la supresión y liquidación de dicha entidad, a través del Decreto 2519 de 2015; la actora fue vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido como trabajadora oficial, desde el 4 de febrero de 2004 al 1° de junio de 2009, en el cargo de *Profesional en Salud II*, desempeñando sus funciones en la sede del Caprecom en la Regional de Vaupés, cumpliendo el horario establecido por la entidad, devengando como salario el establecido para dicho cargo.

Asevera que el Sindicato de Servidores Públicos de la Caja de Previsión Social de Comunicadores "Sintracaprecom", fue reconocido legalmente, mediante Resolución No. 130 de 1970, a la cual se encontraba afiliada la demandante, y la convención colectiva regía para sindicalizados y quienes no lo eran; que entre la entidad y organización sindical se aprobó *mediante ACUERDO EXTRACONVENCIONAL*,

suscrito en el 2003 y ratificado en el 2013, “...la suspensión de una serie de derechos convencionales y laborales vigentes a la fecha...” .

Sostiene que el 19 de septiembre de 2016, radicó reclamación administrativa ante el Apoderado General de la FIDUCIARIA S.A. PARA LA LIQUIDACIÓN DE CAPRECOM EICE EN LIQUIDACION, referenciada “...RECLAMACIÓN DE ACREENCIAS LABORALES – ACUERDOS EXTRA CONVENCIONALES – DERECHOS CONVENCIONALES SUSPENDIDOS TEMPORAL Y PARCIALMENTE...”, solicitándose el pago de “...(\$73.263.218,00) COMO CONSECUENCIA DE LAS CORRESPONDIENTES ACREENCIAS LABORALES...”, que mediante Resolución No. AL. 15123 de 2017, mediante la cual se califica y gradúa una acreencia oportunamente presentada con cargo a la masa del proceso liquidatario, se resuelve de manera negativa lo pretendido y solicitado, decisión frente a la cual interpuso recurso de reposición (fls. 2 a 19, 206 a 226 PDF 01).

La demanda fue repartida al Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., autoridad que, con proveído de 11 de diciembre de 2019, la admitió, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (fl. 257 ídem).

La entidad demandada **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM EICE LIQUIDADO**, dentro del término legal y por conducto de apoderada judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, señalando que la actora estuvo vinculada a la entidad mediante contrato individual de trabajo, desde el 04 de febrero de 2004 al 1° de junio de 2009, que la entidad “...no incumplió en ningún momento los acuerdos extra convencionales suscritos entre la empresa y el Sindicato, atendiendo a lo allí convenido las partes no fijaron ninguna cláusula que indicara, que en el momento de la reactivación de los mismos, que para el caso fue a partir del 28 de diciembre de 2015, fecha en la cual se ordenó por parte del Gobierno Nacional la suspensión y liquidación de la extinta Caprecom, mediante el Decreto 2519, se aplicaría la retroactividad de los beneficios suspendidos, como mal lo interpreta el extremo demandante...” .

Precisa en los FUNDAMENTOS DE DERECHO, que “...la convención por tener carácter normativo restringido no puede ser aplicado de manera retroactiva, máxime cuando las partes SINTRACAPRECOM en representación de los trabajadores y la extinta CAPRECOM no expresaron

tal situación dentro de los acuerdos convencionales que por demás surtió todos sus efectos jurídicos ya que no adolece de vicios del consentimiento alegados, y los efectos que la ley y las partes quisieron darle y este no fue otro que suspender los efectos de la convención colectiva en lo que tiene que ver con algunos beneficios allí incorporados, inicialmente por el término de 10 años y luego por el término de 5 años, y que en caso de liquidación de la entidad, recobrarían su vigencia. Es así como, efectivamente la Convención Colectiva recobro su aplicación a partir del 28 de diciembre de 2015, fecha en la cual por medio del Decreto 2519 de la misma calenda, se ordenó por parte del Gobierno Nacional a supresión y liquidación de la CAJA DE PREVISION SOCIAL DE LAS COMUNICACIONES – CAPRECOM EICE- y no desde el año 2003 como lo pretende la parte demandante, ya que de la lectura de los acuerdos extra – convencionales no se desprende tal interpretación...”.

Reitera, que como dentro de los acuerdos extra- convencionales las partes no fijaron ninguna cláusula que indicara, que, en el momento de reactivación de los mismos, lo que sucedió cuando el Gobierno Nacional ordenó la supresión y liquidación de la entidad, se aplicaría la retroactividad de los beneficios suspendidos, no es factible el reconocimiento desde la fecha que se indica en la demanda. En su defensa formuló además de la excepción previa, las de mérito o fondo que denominó: Irretroactividad de la norma laboral, Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, prescripción, y la “Genérica” (fls. 272 a 279 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 3 de marzo de 2022, resolvió:

1. **DECLARAR** probados los medios exceptivos propuestos por la demandada FIDUPREVISORA S.A.
2. **ABSOLVER** a la demandada FIDUPREVISORA S.A., como vocera y administradora del PAR CAPRECOM LIQUIDADO, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.
3. **CONDENAR a** la parte actora de las costas de esta instancia. Se señalan como agencias en derecho, la suma de \$800.000 a cargo de esta y a favor de la parte demandada.
4. *En caso de no ser apelada la decisión, deberá ser consultada con el Superior, en tanto, le resultó totalmente adversa a los intereses de la demandante...”*

III. RECURSO DE APELACION DE LA DEMANDANTE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante interpone y sustenta el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) Gracias señora juez: De la manera más respetuosa me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por su honorable despacho en los siguientes términos:

En primer lugar quisiera manifestar que las normas aplicables en esencia en este tema objeto de estudio, serían las normas internacionales, tales como las contenidas en el Convenio 98, con relación a la negociación colectiva, lo referente a su artículo 55 constitucional, así como el artículo 467 del CST y siguientes que se refieren a la convención colectiva; lo cual tiene que ver con el mecanismo o documento celebrado entre empleadores y sindicato de trabajadores para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante La vigencia.

Respecto de los acuerdos extra convencionales, bajo la jurisprudencia de los siguientes años emanada por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, me permito citar la siguiente sentencia SL548 del año 2019, SL 2105 de 2015, 39744 de 2012, 32347 de 2018, la CSJ en estas sentencias explica que deben distinguirse estos acuerdos entre los de carácter aclaratorio y los de carácter modificadorio, siendo extra convencionales; para precisar que los de carácter modificadorio bajo algunos requisitos siempre y cuando, mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que sus trabajadores y sus representantes en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores, prerrogativas superiores a las legales o convencionales a las establecidas; en esencia en estas sentencias, en especial la del año 2019, se recuerda la sentencia del año 2012, que indica que nada se opone a que los trabajadores por sí mismos, representados por los sindicatos celebren estos acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas circunstancias laborales y no puede haber oposición cuando con ellos se superan los mínimos derechos legales e incluso los derechos de carácter convencional.

De igual manera, claramente estas sentencias establecen que son ineficaces o no nacen a la vida jurídica estos acuerdos extra-convencionales cuando no son encaminados a mejorar las condiciones que han sido pactadas.

Es en virtud de lo anterior, que, de manera muy respetuosa, este apoderado judicial, se desprende de la posición planteada o establecida por el juzgado de primera instancia por cuanto es claro que en el presente asunto, las partes acordaron suscribir unos acuerdos extra convencionales, es decir Caprecom y Sintracaprecom, el sindicato de los trabajadores de la extinta Caprecom, pero esos acuerdos extra-convencionales suspenden una serie de derechos laborales ya reconocidos convencionalmente, esta suspensión de derechos implica necesariamente, primero pues que no se está ni aclarando ni se está modificando a favor de los trabajadores derechos laborales algunos; lo cual implica necesariamente que por desconocerse o desmejorarse derechos incluso reconocidos convencionalmente,, pues se entendería que estos acuerdos extra-convencionales son ineficaces; por lo tanto, no entraría a jugar un papel determinante la aplicación de la ley en el tiempo, sino la eficacia o ineficacia de estos acuerdos extra convencionales respecto de las convenciones colectivas de trabajo.

Es en virtud de lo anterior señora juez que muy respetuosamente me aparto de la posición presentada por su honorable despacho, y solicito al Honorable Tribunal Superior, Sala Laboral, que se sirva revocar la sentencia y conceder las pretensiones de la demanda. Muchas gracias señora juez...”

La juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *José William González Zuluaga* (PDF 01 Cdo. 02 SegundaInstancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación (PDF 03 ídem); y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 14 de octubre del año en curso (PDF 07 ídem).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término correspondiente para alegar en segunda instancia, únicamente la parte demandada presentó alegaciones, solicitando se mantenga la decisión de instancia; para lo cual alude de manera general, a lo solicitado por la actora, así como a la supresión y liquidación de la entidad accionada, trae a colación el artículo 16 del CST, acotando que el mismo no contempla el efecto retroactivo de las normas sobre trabajo.

Sostiene que la convención colectiva de trabajo, al tener *“...un carácter normativo de orden laboral y restringida a las partes intervinientes, se precisa que está prohibido legalmente la aplicación retroactiva de las normas laborales, y así lo expresa el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, al expresar en su primer inciso que “[l]as normas sobre trabajo (...) no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores, incluso cuando consagran condiciones desfavorables para el trabajador .Corte Constitucional C-781-2003,C-177-2005...”*. Señala que, cuando se pretende modificar las convenciones colectivas mediante acuerdos extra convencionales, la CSJ ha distinguido los alcances de éstos, en aquellos que buscan esclarecer pasajes oscuros o confusos y otros que persiguen alterar parámetros definidos en las mismas; siendo válidos los referidos en la última categoría que buscan mejorar las condiciones pactadas, evento en el cual nada impide a los trabajadores o a la organización sindical su celebración con dicho fin.

Precisa que, la convención no puede ser aplicada de manera retroactiva *“..máxime cuando las partes SINTRACAPRECOM en representación de los trabajadores y la extinta CAPRECOM no expresaron tal situación dentro de los acuerdos convencionales, que, por demás, surtió todos su efectos jurídicos ya que no adolece de vicios del consentimiento alegados, y los efectos que la ley y las partes quisieron darle y este no fue otro que suspender los efectos de la convención colectiva en lo que tiene que ver con algunos beneficios allí incorporados, inicialmente por el término de 10 años y luego por el término de 5 años, y que en caso de liquidación de la entidad recobrarían su vigencia. Es así, como efectivamente la Convención Colectiva recobró su aplicación a partir del 28*

de diciembre de 2015, fecha en la cual por medio del Decreto 2519 de la misma calenda, se ordenó por parte del Gobierno Nacional la supresión y liquidación e la CAJA DE PREVISION SOCIAL DE LAS COMUNICACIONES – CAPRECON EICE- y n desde el año 2003 como lo pretende la parte demandante, ya que de la lectura de los acuerdos extra-convencionales no se desprende tal interpretación...”. Refiere a algunos pronunciamientos del Tribunal de Bogotá al respecto. Reitera, que los acuerdos no fijaron ninguna cláusula que indicara que al momento de la reactivación de los mismos, se aplicaran retroactivamente los beneficios suspendidos, aunado a que los acuerdos fueron expedidos con las formalidades legales (PDF 04 Cdo. 02 segunda Instancia).

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, se advierte que no existe ninguna controversia respecto a los siguientes supuestos: i) que la demandante fue vinculada a la extinta Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM EICE, a través de contrato de trabajo a término definido, entre el 4 de febrero de 2004 y el 1° de Junio de 2009, para desempeñarse como *Profesional en Salud II (8 horas)*; ii) que 19 septiembre de 2016, agotó la reclamación administrativa ante la demandada, conforme el artículo 6° del CPTSS; como se colige de la contestación de la demanda (fls. 272 a 279 PDF 01); y se corrobora con los documentos de PDF 01; como el contrato y sus modificaciones (fls 21 a 30); derecho de petición - reclamación administrativa para el reconocimiento y pago de derechos laborales, de 19 de septiembre de 2016 (fls. 32 a 45); recurso de reposición contra la Resolución No..AL-15123 de 06/01/2017 (fls. 48 a 67); certificación laboral expedida por la Jefe de División de Recursos Humanos de la accionada, de 3 de febrero de 2010, sobre extremos temporales, cargos, y funciones desempeñadas (fls. 70 a 75); entre otros documentos militantes en el expediente.

Por consiguiente, atendiendo lo señalado en el recurso de apelación, la controversia en esta instancia, resulta de determinar si hay lugar al reconocimiento y pago de los beneficios convencionales suspendidos por los acuerdos extra-convencionales celebrados en los años 2003 y 2013, es decir por el tiempo que estuvo vigente el contrato de la actora -4 de febrero de 2004 a 31 de julio de 2009-.

Inicialmente, debe precisarse frente a la condición de sindicalizada de la demandante, que en los hechos 18 y 19 de la demanda se indica que, ésta se encontraba afiliada a la organización sindical "SINTRACAPRECOM" y que la convención colectiva regía para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (fl. 209); supuestos fácticos respecto de los cuales la demandada en la contestación frente al primero adujo que no le constaba, por cuanto *"...al traslado de la demanda no se aportó documento que permita verificar lo manifestado..."*, y admitió como cierto el otro, es decir la aplicación de la convención colectiva en los términos referidos en el hecho referido (fl. 274). Revisada cuidadosamente la prueba documental allegada al proceso, no se advierte alguna que acredite la condición de afiliada a la organización sindical de la parte actora, situación que en principio conllevaría a que no asiste derecho a las prerrogativas que reclama, como quiera que las mismas tienen su génesis en la convención y los acuerdos extra convencionales.

No obstante, al admitir la accionada la aplicación del acuerdo colectivo para el personal sindicalizado y el que no lo era, debe entenderse en ese orden de ideas, que los beneficios convencionales cobijan a la demandante; aunado a que en el artículo 20 de la convención 96-97, vigente para la época en que prestó sus servicios aquella, se indica *"...Mientras tenga vida jurídica SINTRACAPRECOM como organización que agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la Entidad, no podrá CAPRECOM suscribir pactos colectivos..."*; lo que lleva a colegir, conforme con lo dispuesto en el artículo 471 del CST, que las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la entidad, sean o no sindicalizados, permitiendo concluir que la actora es beneficiaria de la misma.

Ahora, en cuanto al punto objeto de controversia, se advierte que, mediante ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL celebrado del 12 de junio de 2003, entre la entidad CAPRECOM y la organización sindical SINTRACAPRECOM, se acordó la “...SUSPENSIÓN PARCIAL Y TEMPORAL DE ALGUNAS DE LAS CLAUSULAS CONVENCIONALES que soportarán la viabilidad financiera de CAPRECOM...”, por el término de diez (10) años, por cuanto “...Desde el inicio de la administración actual, noviembre 18 de 2002, se ha desarrollado un proceso de análisis de costos y de medidas de eficiencia administrativa, encaminada a diagnosticar la situación real de la empresa objeto de este acuerdo estableciendo bases y relaciones entre los trabajadores y la empresa bajo la óptica de asumir un compromiso conjunto de medidas y acciones que hagan viable a CAPRECOM. Teniendo en cuenta que los costos fijos de CAPRECOM superan ampliamente la capacidad de ingresos y las necesidades de la empresa, sí como imposibilitan el equilibrio financiero y la viabilidad de sus negocios, y por supuesto, la recuperación de las pérdidas acumuladas durante varios años...”, por lo que se hacía necesario poner en marcha una serie de medidas y un plan de contingencia para viabilizar a la entidad financiera, técnica y operativamente (fls. 169 a 175 PDF 01).

Dentro de los compromisos adquiridos para lograr tal cometido, en el numeral 8° de dicho acuerdo, las partes acordaron “...que en caso de la no viabilización de la entidad en los términos del presente acuerdo extraconvencional y se determine por parte del gobierno su fusión o liquidación, la convención colectiva conservará su vigencia y el acuerdo extraconvencional quedara sin aplicación...” (fl. 174 PDF 01).

Con acuerdo extra-convencional celebrado el 7 de junio de 2013, se amplió el término de suspensión de aplicación de algunas cláusulas convencionales por cinco (5) años (fls. 183 a 192 ídem), ratificando el citado numeral, al establecer en el “...PARÁGRAFO: Las partes acuerdan que en caso de la no viabilización de la entidad en los términos señalados en el Acuerdo extraconvencional del 12 de junio de 2003 y se determine por parte del Gobierno su fusión o liquidación, la Convención Colectiva conservará su vigencia y el Acuerdo extraconvencional quedara sin aplicación...” (fl. 190).

Mediante Decreto 2519 de 28 de diciembre de 2015, el Gobierno Nacional dispuso la supresión y liquidación de la CAJA DE PREVISION SOCIAL DE COMUNICACIONES “CAPRECOM, EICE” (fls. 116 a 134 PDF 01); situación que conlleva, atendiendo lo pactado en los acuerdos extra convencionales, que las cláusulas de la Convención Colectiva suspendidas recobrarían vigencia;

reactivación que, ocurrió a partir de ese momento, cuando se cumple la condición establecida por las partes para ello y de contera, queda sin aplicación el Acuerdo extra-convencional.

Ante ese panorama, se advierte que, para solucionar el problema traído a conocimiento de esta Corporación, debe inicialmente verificarse si los acuerdos extra convencionales aludidos, producen efectos, o en otras palabras si la fuente convencional que limitó los derechos reclamados en la demanda es ineficaz; como lo sostiene el apelante, aspecto que aunque expresamente no se encuentra plasmado en esos términos en las pretensiones de la demanda, se entiendo objeto de apelación al aludirlo en la sustentación de la alzada y, porque conforme lo señalado por la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 35 de la Ley 712 de 2002 “...las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador...” (C-968 de 2003); y así lo adoctrinó la Corte Suprema de Justicia, al estudiar el tema objeto de apelación, en sentencia SL2112 de 2022, radicado No. 89550 de 31 de mayo de 2022, con ponencia del doctor Carlo Arturo Guarín Jurado, donde señaló:

“... Además, es necesario recabar que, en la competencia del segundo juez, han de entenderse incorporados los derechos mínimos irrenunciables, según se explicó en la sentencia CC C968-2003, en punto al artículo 66 A del CPTSS, razón suficiente para que su decisión también pudiera consultar opciones jurídicas disímiles a las planteadas por la apelante, en aras de garantizar la consecución efectiva de aquellos.

*Sobre el particular, en un asunto con elementos semejantes al presente, en la sentencia CSJ SL1437-2021 se exaltó que, «[...] **con independencia [de que el accionante] hubiere esgrimido la declaratoria de inexistencia, ineficacia o invalidez [de un acuerdo posterior a una convención colectiva]**», en aplicación del «principio de iura novit curia», según el cual, es el juez quien conoce el derecho, tal es un tema necesario de auscultar, si, como en el presente, el promotor de la demanda aludió que con aquel instrumento colectivo hubo desconocimiento de sus derechos mínimos...”.*

Ahora, la máxima Corporación de cierre de la justicia ordinaria, en la providencia citada –SL2112-2022-, determinó la ineficacia de los aludidos acuerdos extra-convencionales, al considerar, entre otras razones, que, según se ha adoctrinado en sentencias CSJ SL1240-2019 y SL3820-2020, entre muchas otras, la “...«fuerza normativa de la convención» implica su reconocimiento como una fuente de derecho laboral objetivo, es decir, «[...] de orden público [...] y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo [...]»; así como también, su carácter de «irrenunciable e inderogable» y, por tanto, la imposibilidad de variarla negativamente, a través de otros mecanismos de autocomposición

colectiva e individual...”; por ende, los enunciados acuerdos “...no tienen entidad para modificar la convención colectiva de trabajo, en tanto que estas, como resultado de un conflicto colectivo, deben agotar los mecanismos legales para revisión o renovación, pues con ello se garantiza su estabilidad en el marco de la relación obrero patronal, dotando de seguridad jurídica la ejecución de los contratos a los que se incorpora, en el marco del artículo 467 del CST....”.

También se sostiene que, tales acuerdos pueden ser aclaratorios o modificatorios; los primeros brindan sentido a los asuntos confusos o deficientes insertos en una convención colectiva, y los segundos “...los que varían «[...] los aspectos que ya han sido previamente definidos [en aquella] o a introducir unos diferentes a los ya acordados»...”, los que “...«son válidos [únicamente] en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal o convencionalmente establecidas»...”; por tanto, como se indica en dicho pronunciamiento, los acuerdos extra-convencionales no pueden desconocer derechos mínimos de los trabajadores o modificar los obtenidos para disminuir prerrogativas ya concedidas, sin acudir a los mecanismos legalmente establecidos para tales efectos, como lo son la denuncia o revisión de la convención colectiva, último evento que se presenta, si conforme el artículo 480 del CST, sobrevinieren “*imprevisiones y graves alteraciones de la normalidad económica*”, que impidan el cumplimiento de lo pactado, que es lo advertido en el presente asunto; puesto que “...se contraría la fuerza normativa de la convención, que impone su modificación a través de un mecanismo de igual naturaleza y, adicionalmente,, las normas de derecho público nacional, que en los términos del artículo 4° del Convenio 098 de la OIT, marcan los procedimientos necesarios de negociación...”.

Agrega la alta Corporación, que “...no resultaba posible en el ámbito de la autonomía de la voluntad, que las partes variaran, como lo hicieron, la vigencia de una convención colectiva laboral, al disponer su suspensión, sin acudir, en aras de modificar el término de duración de la misma:

- 1) a la denuncia formal de dicho contrato colectivo, porque la falta de ese requisito implicaba, inexorablemente, su prórroga automática y, por tanto su imperativa aplicación respecto de los contratos de trabajo vigentes o,
- 2) al mecanismo más expedito de la revisión del artículo 480 ib....”;

precisando;

“... Premisas fácticas, de las que surge incontrastable la ineficacia de lo convenido, que es la reacción o sanción del ordenamiento jurídico que debe adoptarse, cuando en eventos como el presente,..., se contrarían normas de orden público, por cuanto, por su

naturaleza, están restringidas a la autonomía de la voluntad de las partes, conforme se precisó, por ejemplo, en la sentencia CC C177-2015 con referencia en la CC C781-2003, al razonar, sobre el asunto, que:

[...] las normas que regulan las relaciones laborales son de orden público, lo cual significa que la autonomía de la voluntad se restringe considerablemente ya que es el Legislador el encargado de adoptar diseños normativos para ámbitos concretos [...] y de señalar sus efectos temporales, claro está, dentro del marco fijado por la Constitución.

Y, recientemente, en la providencia CSJ SL965-2021, al explicar: i) que son válidos todos aquellos acuerdos, se comprende individuales o colectivos, entre trabajadores y empleadores, que se profieran con observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables; ii) que, por consiguiente, lo pactado es ley para las partes e impone la obligación de ejecutarlo de buena fe; iii) que, sin embargo, debido a que, «el orden público laboral limita la voluntad de [estas]», debe entenderse que ese respeto, se pregona, «[...] única y exclusivamente cuando se realicen conforme a la ley laboral, toda vez que no siempre las partes pueden decidir libremente».

Sin embargo, con total desapego de la esencia de las normas del derecho laboral, el Tribunal dejó de corroborar, que Sintracaprecom y Caprecom, en aquellos actos jurídicos, consintieron contra lo acordado en las convenciones vigentes 1996 – 1998 y 2012- 2013, al suspender el reconocimiento y pago de los derechos allí reconocidos, a través de un instrumento que no contaba con capacidad para modificar, en desfavor de los derechos de sus beneficiarios, esas conquistas.

Por tanto, como esos acuerdos, son contrarios a la fuerza de orden público que el sistema jurídico le otorga a la convención colectiva laboral, como pasará a explicarse; así como a las normas imperativas que regulan el procedimiento para variar lo dispuesto en aquella y sobre la vigencia de la misma, al asentir, en contraposición al sistema de prórogas automáticas, que el rigor de la convención quedaba supeditado a la ocurrencia de una condición suspensiva (la liquidación de la empleadora), es evidente el desatino del sentenciador al no restarle efectos y exigir a los trabajadores el cumplimiento y ejecución de esos convenios, conforme a los postulados de la buena fe contractual...”.

Adoctrinó igualmente la Corte, que al restarle eficacia a los acuerdos mencionados, las cosas vuelven al estado anterior y los beneficios convencionales se continuaron causando y haciéndose exigibles; al señalar

“...Sin embargo, como de conformidad con lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL4333-2021, una sanción jurídica como la expuesta, impone restarle efectos a lo convenido desde su suscripción, de tal manera que se retrotraigan las relaciones sustantivas a ese momento, como si nunca se hubiere arribado a un acuerdo, que contrarie las prerrogativas convencionales cuyo reconocimiento se demanda, debe comprenderse que, por ese mismo motivo, los derechos convencionales continuaron causándose y haciéndose exigibles en el tiempo, porque los contratos colectivos a los que arribaron las partes, no tenían la posibilidad jurídica de afectar su vigencia o modificar su pago...”.

En ese orden de ideas, la actora en principio tendría derecho a recibir lo correspondiente a los beneficios convencionales que reclama en la demanda y que no le fueron reconocidos durante la vigencia de su contrato -4 de febrero de 2004 a 1° de junio de 2009, ante la suspensión de los mismos pactada en el

acuerdo extra – convencional celebrado el 12 de junio de 2003, que como ya se indicó, es ineficaz; entre ellos reajuste salarial, descanso especial o adicional (Art. 26); beneficios de PAC –Plan de atención complementaria- (Art. 28), aportes educativos (art. 39), auxilio de transporte (art. 47), bonificación por recreación (art. 64); si no fuera porque los mismos se encuentran prescritos.

En efecto, la demandada formuló en su defensa la excepción de prescripción (fls. 273 y 276 PDF 01), observándose que la parte actora elevó reclamación administrativa para el reconocimiento y pago de derechos laborales el 19 de septiembre de 2016 (fls. 32 a 45); resuelta con Resolución No..AL-15123 de 06/01/2017; respecto de la cual interpuso recurso de reposición (fls. 48 a 67); por lo que la misma interrumpiría el fenómeno prescriptivo tres años atrás de su presentación, esto es del **19 de septiembre de 2013**; sin embargo, se reitera, el contrato de trabajo de la demandante estuvo vigente entre el 4 de febrero de 2004 a **1° de junio de 2009**, por lo que la presentación de la reclamación se hizo ampliamente superado el término trienal que contempla los artículos 151 del CPTSS, 41 del Decreto 3135 de 1968 y 102 del Decreto 1848 de 1969; es decir que la misma, no tuvo la virtualidad de interrumpir la figura jurídica analizada.

En efecto, ya que no se puede considerar que, como se indica en el recurso de reposición interpuesto por la accionante contra la Resolución que desató la reclamación administrativa (pag. 9 del escrito, fl. 56 PDF 01), *“...en razón a que el derecho a reclamar las acreencias laborales por concepto de los derechos colectivos suspendidos, nació a la vida jurídica el 28/12/2015, fecha en la cual se cumplió la condición resolutoria establecida en los acuerdos extraconvencionales, a la fecha no han transcurrido los tres (3) años que establecen las citadas normas, no configurándose dicho fenómeno de la prescripción, siendo inoponible por inexistencia de la misma...”*; como quiera que al hacer referencia la demanda y reclamación, a derechos que se causaron durante la vigencia y a la terminación del contrato de la actora, es a partir de dicho momento que se contabiliza ese lapso prescriptivo; recordemos que el término para que ese fenómeno jurídico opere, se contabiliza conforme las normas ya citadas *“...desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible...”*; por lo que frente a los beneficios causados en los años 2004, 2005 2006 y siguientes hasta la finalización del

contrato -2009-, tenía la actora para cada uno de ellos, tres años para su reclamación a partir de esas calendas, y tres años desde la terminación del contrato -1° de junio de 2009, para reclamar los derechos habidos y pendientes de reconocimiento y pago para el momento del finiquito del contrato; no obstante, téngase en cuenta que la reclamación administrativa, se presentó cuando ya habían transcurrido más de siete (7) años de la desvinculada de la trabajadora de la entidad.

En ese orden, no es factible elevar condena alguna en favor de la demandante, ante la ocurrencia del fenómeno prescriptivo, que conlleva la absolución de la entidad demandada respecto de las pretensiones de la demanda. Como la sentencia apelada arribó a la misma conclusión, se confirmará, pero por las razones aquí expuestas.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación. Sin condena en costas al no encontrarse causadas.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 17 de febrero de 2022, por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del proceso ordinario promovido por **INGRID CATERINA ALARCÓN GARZÓN** contra **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM EICE LIQUIDADO - FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENAS en costas en la segunda instancia.

TERCERO. DEVOLVER el expediente digital “al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 11001-31-05-030-2020-00202-01
Demandante: **ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ**
Demandado: **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2022**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020, erigido en legislación permanente por la Ley 2213 de 2022, y en acatamiento de la medida de descongestión adoptada mediante Acuerdo PCSJA22-11987 de 29 de julio de 2022, emanado del Consejo Superior de la Judicatura.

Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandante, contra la sentencia proferida el 1 de octubre de 2021, por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ demandó a la **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 5 de agosto de 2011 al 31 de julio de 2019, fue prorrogado por la demandada según manifestación escrita de 26 de junio 2019, hasta el 4 de agosto de 2020, que la demandada dio por terminado el contrato unilateralmente y sin justa causa, por lo que solicita se condene al pago de la indemnización por despido, indexación, sanción moratoria

del artículo 65 del CST por no pagar las prestaciones sociales y por haber incumplido el parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que la accionante celebró contrato de trabajo a término fijo de un año a partir del 5 de agosto de 2011; que se prorrogó en ocho oportunidades; el “27” (sic), de junio de 2019, la demandada le comunicó a la demandante que *“Me complace comunicarle que su contrato de trabajo ha sido prorrogado hasta el 04 de agosto del 2020”*; que siguió prestando sus servicios a la demandada; que el 10 de julio de 2019 le comunicó la demandada la decisión de terminar el contrato de trabajo a partir del 31 de julio de 2019 alegando justa causa; que para la fecha indicada la demandada tenía pleno conocimiento que la demandante se encontraba pensionada a partir del 1 de mayo 2019; que el último descuento para cotizaciones de la pensión fue realizado por la demandada en el mes de abril de 2019; último salario devengado \$2.103.546 con auxilio flexible de \$268.358 mensuales; que la demandada no ha dado cumplimiento al parágrafo único del artículo 29 de la Ley 789 de 2020 (PDF 1).

La demanda fue repartida al Juzgado Treinta Laboral de Circuito Bogotá – Reparto el 22 de julio 2020 (PDF 02), autoridad que, con proveído de 25 de noviembre de 2020, la admitió, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 03).

La demandada **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**, dentro del término legal y por conducto de apoderada judicial, contestó la demanda con oposición a las pretensiones, indico en el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, que entre las partes se celebró contrato de trabajo el 5 de agosto de 2011, para el cargo de asistente administrativo; que la demandante informo el 8 de abril de 2019 a través de correo electrónico que iniciaba proceso ante COLPESIONES y que desde esa fecha no se descontara “el valor de aportes a pensión”; que le fue reconocida pensión de vejez por Colpensiones mediante Resolución No. 126782 de 22 de mayo de 2019, igualmente sostuvo, “5. Mediante correo electrónico de fecha 05 de julio de 2019, la demandante le informa a la señora Ana María Trujillo Montealegre, entre otras cosas “a) La Universidad, como puedes leer en el hilo de correos que te copio

abajo, ya es conoedora de calidad de pensionado, tanto así, que el último descuento a pensión fue realizado por Gestión Humana en mes de abril/19 (...) c) Ya conociste, leíste y comentamos los documentos que te enseñé el día de hoy (resolución de pensión (...)).- 6. La finalización del contrato de trabajo de la señora ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ, fue el 31 de julio de 2019, el contrato de trabajo de la actora finalizó CON JUSTA CAUSA legal de conformidad con lo normado en el legal de conformidad con lo normado en el numeral 14 literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C – 1037 de 2003.- 7. Para la fecha de finalización de la relación laboral de la demandante, esto es, el 31 de julio de 2019, la señora ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ ya se encontraba recibiendo la pensión de vejez, toda vez, que desde el mes de mayo de 2019 se encuentra en nómina de pensionados”, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa determinación del contrato de trabajo, falta de título y causa en la demandante, pago, compensación, enriquecimiento sin justa causa, Buena fe de la Universidad de los Andes, prescripción, y la genérica (PDF 04)

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 1 de octubre de 2021, resolvió:

“...PRIMERO: DECLARAR probada la excepción denominada Reconocimiento de la Pensión De Vejez como justa causa de Terminación del Contrato de Trabajo y Cobro de lo no Debido.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, por secretaria líquidense e inclúyanse en el acto de liquidación la suma de \$500.000 por concepto de agencias en derecho.

CUARTO: CONSULTESE la presente decisión ante el honorable tribunal superior de distrito judicial de Bogotá Sala laboral, por salir adversa a los intereses de la parte demandante. ...”

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante interpone y sustenta el recurso de apelación, en los siguientes términos generales, para que el Tribunal revoque y en su lugar acceda a las pretensiones de la demanda especialmente en lo referente a la indemnización por despido. Manifiesta que se allana y sirve de ejemplo las sentencias citadas por el Juez respecto de la

temporalidad de los despidos y todas las sentencias que cito, que lo llevaban a concluir que el juez iba a dictar una sentencia accediendo a la peticiones de la demanda, sin embargo el juez no tuvo en cuenta el “*parágrafo 7 del Decreto 2351 de 1965*” (SIC), el cual lee, que resulta que el juez en forma clara e inteligible cito la carta de despido donde la Universidad, con esa claridad dice que la causa de terminación del contrato es porque desde el mes de mayo viene disfrutando de la pensión, luego ahí sabia la demandada, que desde el mes de mayo venia disfrutando de la pensión, en esas condiciones cuando hace la prórroga del contrato de trabajo confesado por la parte demandada con prueba documental y testimonial, demuestra sin equívoco alguno que la Universidad desde mayo sabia del reconocimiento de la pensión porque ahí no habla en ninguna parte que fue que le habían descontado, que hasta ese momento se había enterado, que el día que le envió la carta de terminación del contrato el 10 de julio ya estaba vigente la prórroga del contrato como dan cuenta los documentos, en este sentido pues debe haberse aplicado las normas del artículo 53 de CN y especialmente los artículos 18 y 25 del CST, se viene a exculpar a la demandada diciendo que hasta apenas después de la prórroga tuvo conocimiento, entonces o hay una falsedad en el documento de terminación o el juez interpreto mal las normas que cita y lo llevo a violar el artículo 1602 del CC, que advierte que todo contrato legalmente celebrado por las partes es ley para ellas.

El Juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *José William González Zuluaga* (PDF 01 Cdo. 02 segunda Instancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2002, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación (PDF 03 ídem); y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 6 de octubre del año en curso (PDF 08 ídem).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término correspondiente para alegar en segunda instancia, la parte demandada presento alegatos de conclusión, expone que se debe dar cumplimiento al principio de consonancia e igualmente la sentencia debe ser confirmada, y señala después de citar el párrafo del artículo 62 del CST y la carta de despido que:

“...De lo transcrito, es evidente que no es cierto como lo plantea la parte actora que mi representada desde el mes de mayo del año 2019 tenía pleno conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez de la demandante, sino por el contrario, tal como lo encontró probado el a quo destacando el testimonio de la señora Ana María Trujillo e incluso la propia comunicación del 10 de julio del 2019, la demandante solo hasta el 27 de junio de 2019, es decir, un día después de la prórroga de su contrato de trabajo, le informó a mi representada del pago de sus mesadas pensionales y en tal medida, solo hasta el 5 de julio de 2019, la demandante le permitió ver la resolución de reconocimiento de pensión de vejez a la señora Ana María Trujillo, además del soporte de pago de la primera mesada pensional, destacando que, de hecho la demandante no quiso hacer entrega de dichos documentos y que ni siquiera a través del presente proceso judicial allegó los mismos. Así las cosas, una vez reconocida la pensión de vejez a favor de la señora ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ, mi representada se encontraba plenamente facultada para finalizar su contrato de trabajo con justa causa. Conforme lo anterior, la finalización del contrato de trabajo de la actora obedeció a una causa legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo como es el numeral 14 del literal a del artículo 62 de ese estatuto, y en concordancia con el párrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C – 1037 de 2003, y teniendo en cuenta lo indicado en la comunicación de referencia “Terminación del contrato de trabajo con justa causa” de fecha 10 de julio de 2019. Es claro que la terminación del contrato de trabajo de la demandante obedeció al acaecimiento de una justa causa legal y por ello no hay lugar el reconocimiento de la indemnización deprecada, ni de acreencia laboral alguna. “En gracia de discusión, y pese a que quedó plenamente probado al interior del proceso la fecha y forma en que mi representada tuvo conocimiento del reconocimiento de pensión de vejez a la demandante, en múltiples oportunidades la Sala de Casación Laboral, ha señalado, que en cuanto a la oportunidad para invocar la causal de despido consagrada en el numeral 14 literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no es viable aplicar el principio de inmediatez”

Cita lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 08 de julio de 1993, radicación 5547, en sentencia del 15 de febrero de 2017, radicación 45036, y en la Sentencia SL3108-2019 radicación No. 78842 del 31 de julio de 2019, en donde la Corte Suprema de Justicia ratifica que el principio de inmediatez no tiene ninguna aplicación cuando la causal que se alega para la terminación del contrato de trabajo con justa causa es el reconocimiento de la pensión de vejez, y luego expone:

Del precedente jurisprudencial citado, se desprende claramente que NO existe un límite o espacio temporal en el que el empleador deba finalizar el contrato de trabajo luego de que al trabajador le sea reconocida la pensión de vejez, por lo que NO puede la demandante desconocer la justeza de la terminación del contrato de trabajo, solamente porque la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES de buena fe la haya conservado activa por un tiempo inferior a 2 meses con posterioridad a la obtención de su status como pensionada; esto si se tiene en cuenta que la finalidad de la pensión de vejez no es otro que, como lo dice la Corte Constitucional en la sentencia T-398 de 2013, entre otras, otorgarle al trabajador “un descanso “remunerado” y “digno”, fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo”. Por todos los anteriores fundamentos fácticos como jurídicos, solicito al Honorable Tribunal CONFIRMAR la sentencia proferida en primera instancia por parte del Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá ABSOLVIENDO a mi representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la señora ADRIANA DEL PILAR GARCÍA LÓPEZ”. (PDF07)

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Así las cosas, el problema jurídico a resolver es determinar si el contrato de trabajo de la demandante termino con justa causa como lo expuso el juez de primera instancia o sin junta causa como lo reclama la parte demandante recurrente.

No existe controversia entre las partes, en que la demandante presto servicios a la demandada entre el 5 de agosto de 2011 hasta el 31 de julio 2019, y que la demandada mediante comunicación de 10 de julio de 2019 le informó a la actora la terminación del contrato de trabajo con justa causa a partir de la última fecha citada,

La Carta de terminación señala:

“Me permito informarle que en razón a que desde el día 22 de mayo de 2019 le notificaron el reconocimiento de su pensión de vejez a través de la resolución No. 126782 por la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y que usted le informó a la Secretaria de la Facultad de Administración el día 27 de junio de 2019 que se encontraba disfrutando de su pensión al haber recibido su primera mesada

pensional correspondiente al mes de mayo, la Universidad de conformidad con lo señalado por el numeral 14, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965; ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa a partir de la finalización de su jornada laboral del día 31 de julio de 2019”.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 10770-2017, Radicado 51526, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, después de hacer un recuento sobre la jurisprudencia de la Corporación sobre la causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez, de acuerdo con las normas que la han regulado, de manera específica respecto al párrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 de 2003, señaló:

“...La reforma pensional introducida por la Ley 797 de 2003 aparejó otra transformación en la manera de concebir y pensar la causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez. No solo se ocupó de regular la materia para los trabajadores particulares, sino también para los servidores públicos, de manera que su espectro normativo es superior.

En todo caso a partir de su entrada en vigencia (29 de enero de 2003), el despido de los trabajadores particulares y servidores públicos por reconocimiento de la pensión de vejez posee unas nuevas notas distintivas.

El precepto aludido, que modificó el párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, es del siguiente contenido:

PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Respecto a las características esenciales de esta causal, esta Corporación en sentencia SL2509-2017, identificó las siguientes:

(i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.

(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido que «además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente». En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad. Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible «recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley» (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión. Así mismo, en la prenombrada sentencia la Corte asentó que: «(v)» esta causal aplica tanto a quienes devenguen una pensión de vejez reconocida por una administradora del sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993, como a los beneficiarios de pensiones del régimen de transición pensional, habida cuenta que no es dable establecer diferenciaciones inaceptables en función del tipo de pensión e incompatibles con el principio de igualdad, con mayor razón cuando la justificación de este precepto responde a una finalidad específica, con pleno sustento constitucional.

Radicación

A la par, se explicó que la justa causa del párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, «(vi)» se configura cuando al trabajador se le reconoce la pensión de vejez o jubilación y una vez es incluido en nómina, por lo que la fecha de causación o el hecho de ser beneficiario del régimen de transición son aspectos irrelevantes a la hora de oponerse a su aplicación. En lo pertinente, se esgrimió:

5º) APLICACIÓN EN EL TIEMPO DE LA JUSTA CAUSA POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ – EFECTO RETROSPECTIVO Resta por clarificar si la justa causa de despido por reconocimiento de la pensión de vejez necesariamente aplica a quienes hubieren causado su prestación en vigencia de la Ley 797 de 2003.

Para estos efectos, es conveniente recordar que, por regla general, las leyes laborales, una vez son expedidas y promulgadas, cobran vigor de forma general e inmediata, de modo que adquieren vocación de regular las relaciones en curso y las situaciones no definidas o consumadas conforme a estatutos anteriores (art. 16 CST). Desde esta perspectiva, cuando el legislador por razones de política social o económica incorpora al ordenamiento jurídico una nueva justa causa para finalizar los vínculos laborales, esa normativa rige con efecto general inmediato en las relaciones que estén en curso. Por consiguiente -si se configuran los supuestos fácticos que estipula- el empleador está facultado para invocarla, sin que por esa circunstancia se entienda que, al hacerlo, le está otorgando efectos retroactivos a la disposición que la consagra.

Por lo tanto, nada se opone a que el empleador, de forma unilateral, termine un contrato de trabajo o la relación legal y reglamentaria de un empleado que haya cumplido los requisitos de la pensión de vejez o jubilación con antelación a la Ley 797 de 2003, siempre y cuando esta haya sido reconocida, notificada y el trabajador incluido en nómina en vigencia de esta normativa. En este sentido, el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 prescribe que el «empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión», lo cual denota que la justa causa está atada al reconocimiento de la pensión, más no a la fecha en que se causa o se cumplen los requisitos pensionales.

De acuerdo con lo anterior, no vale invocar la fecha de iniciación del contrato o de la relación legal y reglamentaria como refugio ante la aplicación de la ley. Tampoco argumentar el hecho de haber consolidado los requisitos pensionales con antelación a la vigencia de la Ley 797 de 2003, en la medida que el parámetro válido a tener en cuenta es la fecha de reconocimiento de la pensión.

Con base en lo precedente, la Sala abandona el criterio fijado en la sentencia SL3088-2014, donde expresó que la justa causa de despido «se ha de aplicar en concordancia con la regulación pensional vigente a la causación de la pensión, pues tal suceso, se itera, es el que permite determinar el momento de cuándo se configura la causal, en razón de la relación de conexidad de causa-efecto entre el derecho a la pensión prevista para tal efecto y la justa causa de despido prevista en la ley». En su lugar, se precisa que el hecho relevante que marca la aplicación de la regla de despido prevista en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, es la fecha de reconocimiento de la pensión.

Asimismo, considera la Sala también oportuno mencionar lo señalado en sentencia SL 3108-2019 Radicación No. 78842 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en donde previamente se cita lo expuesto en sentencia SL 2509-2017, y con relación a la inmediatez expuso que “... no resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser “perdonado, dispensado o condonado”. Precisamente, esta Sala ya había tenido oportunidad de pronunciarse sobre la materia en sentencia CSJ SL 14378, 30 abr. 2001, en la que recordó la CSJ SL 5547, 8 jul. 1993....”

En consecuencia, con base en los precedentes jurisprudenciales citados, no cabe duda que la demandada ha cumplido con la normatividad que regula la aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo.

En efecto, para terminar el contrato de trabajo de la demandante unilateralmente tuvo en cuenta que la misma estuviera recibiendo de manera efectiva la mesada pensional, dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Corte Constitucional (sentencia 1037 de 2003). Aspecto este que valga señalar que no es objeto de controversia por la parte demandante.

La inconformidad del recurrente se centra en señalar que la demandada tenía conocimiento del reconocimiento de la pensión de vejez para la fecha en que le comunico a la demandante la prórroga del contrato a término fijo.

Sobre el particular se observa, comunicación correo electrónico calendado 26 de enero de 2019, mediante la demandada le comunica a la actora, como asunto prórroga contrato de trabajo y textualmente le dice: *“Me complace comunicarle que su contrato de trabajo ha sido prorrogado hasta el 04 de Agosto del 2020”* (PDF 01demanda Anexos folio 13).

Estima la Sala que la circunstancia de que la demandada hubiese comunicado a la demandante la prórroga del contrato de trabajo, no la limitaba en el ejercicio de la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo invocando el reconocimiento de la pensión de vejez, ya que como lo dijo la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en las sentencia mencionadas, en la primera al exponer que: *“el vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad”*, es decir que el empleador puede hacer uso de la decisión de terminar el contrato de trabajo cuando lo considere conveniente, por lo tanto no lo limita por la circunstancia de haber prorrogado el contrato el contrato de trabajo, y en la segunda sentencia se enfatiza que no es aplicable en esta causal el principio de inmediatez.

Por lo tanto, estima la Sala que la discusión si el empleador tenía o no conocimiento del reconocimiento de la pensión antes de comunicarle la prórroga del contrato o después, en nada afecta la eficacia de la terminación del contrato de trabajo por el reconocimiento de la pensión de vejez.

Señala el recurrente que el a quo no aplico el artículo 53 de la CP, ni el 18 y 25 del CST y que violo el artículo 1602 de CC. Sin embargo, no precisa en que consistió el quebranto de las primeras normas citadas, no obstante no sobra

señalar que no se vislumbra violación de los principios consagrados en la norma constitucional ni en los preceptos del CST mencionados, pues el empleador ha actuado de conformidad con la ley que lo facultó a terminar el contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión de jubilación, además lo realizó atendiendo la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; ni tampoco violó el artículo del CC, ya que si bien el contrato es ley para las partes, la ley regula la manera como se desarrolla y ejecuta, y es así como le concede al empleador la discreción de terminar el contrato unilateralmente con justa causa invocando como causal el reconocimiento de la pensión de jubilación, sin importar si el vínculo laboral se está ejecutando a través de contrato de trabajo en la modalidad a término fijo o indefinido.

En consecuencia, por lo expuesto se impone a confirmación de la decisión de primera instancia.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas (Numeral 1°, art. 365 CGP). Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO CONFIRMAR la sentencia proferida el 1 de octubre de 2021, por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario de **ADRIANA DEL PILAR GARCIA LOPEZ** contra la **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO; COSTAS a cargo de la parte apelante; fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO. DEVOLVER el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el párrafo 1° del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria