



Proceso	ORDINARIO CONTRACTUAL – APELACIÓN DE SENTENCIA
Demandante	FREDY ERAZO BARONA
Demandado	BAVARIA S.A.
Radicación	760013105018201700677 01
Tema	Contrato de Trabajo
Subtema	Despido Injusto – Procedimiento Disciplinario -Pacto Colectivo-Reintegro- Perjuicios

AUDIENCIA PÚBLICA No. 012

En Santiago de Cali, a los cinco (05) días del mes de febrero de 2021, siendo el día y hora previamente señalados, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio de las demás integrantes de la Sala de Decisión, se constituye en Audiencia, conforme los lineamientos definidos en el **DECRETO LEGISLATIVO NO. 806 DEL 4 DE JUNIO DE 2020**, artículo 15, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en los **ACUERDOS PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, PCSJA20-11581 del 20 de junio de 2020, y PCSJA20-11623 del 28 de agosto de 2020**, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, con el fin de dictar Sentencia de Segunda Instancia en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **desatar el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandante** contra la **Sentencia No. 491 del 18 de diciembre de 2019** proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por las partes **demandante** y **demandada**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 012

Antecedentes

El señor **FREDY ERAZO BARONA**, a través de apoderado judicial, presentó demanda laboral de primera instancia en contra de **BAVARIA S.A.**, pretendiendo se declare que las causas argüidas por la demandada para la terminación de su contrato de trabajo, fueron injustas e ilegales, y en consecuencia solicita, se declare que la terminación del contrato constituyó un despido sin justa causa, y por ende se debe ordenar a **BAVARIA S.A.**, proceda a reintegrar al demandante al cargo de Gerente Regional Trade Marketing Occidente emitiéndose en su favor las siguientes condenas:

1. Los salarios dejados de percibir desde el momento del despido a razón de **\$ 492.894.30** diarios desde el **25 de marzo del 2015**, hasta la fecha del respectivo fallo.
2. Se declare que el despido injusto ocasionó al demandante perjuicios morales y extrapatrimoniales (morales) y que las sumas dinero a reconocer deben ser debidamente indexadas
3. Y finalmente que se condene a pagar cualquier otro derecho que aparezca probado en el proceso en uso de las facultades EXTRA Y ULTRA PETITA; así como las costas procesales.

Hechos de la Demanda y su Contestación

En lo que interesa a la acción manifiesta el demandante que inició a laborar en la ciudad de Medellín, desde el **08 de junio de 2009**, a través de **CERVECERIA UNIÓN**, empresa del grupo **BAVARIA S.A.**, hasta el **07 de noviembre de 2010** en el cargo de Gerente Regional Trade Marketing.

Que a partir del día **08 de noviembre de 2010**, fue trasladado a la ciudad de Cali, para desempeñar el mismo cargo, a través de un contrato a término indefinido directamente con **BAVARIA S.A.** que perduró hasta el **25 de marzo del 2015**.

Informa que el día **2 de marzo del 2015** el actor se reintegró a sus actividades laborales después de haber disfrutado su periodo de vacaciones **2013-2014** y una licencia de matrimonio, y ese mismo día se encontró con que existía una investigación en su contra por la ejecución de los eventos denominados: Feria de Cali 2014, Carnaval de Blancos y Negros y Feria de Manizales.

Que el demandante fue citado el día **3 de marzo de 2015**, a descargos por parte del señor **ELMER GRANDE BENAVIDES, Gerente HRBP Comercial Occidente**, que en la citación a descargos se infiere una presunta responsabilidad en cinco incumplimientos de su responsabilidad en el desempeño de sus funciones, que en la misma no fueron incluidas las pruebas, y solo iba acompañada de un correo emitido por su jefe inmediato CONRADO CADAVID.

Que el día de la diligencia se presentó a la 9:00 a.m. en la oficina de recursos humanos, a la que asistió el Señor **ELMER GRANDE BENAVIDES GERENTE HRBP** y **DERLY POSSO VELASCO AUX ANALISTA DE HR**, que a dicha cita no asistió su jefe inmediato el señor **CONRADO CADAVID ORREGO** quien presentó el informe que había generado tal diligencia.

Indica el demandante que fue sometido a 42 preguntas durante un intervalo de 7 horas, que 23 preguntas versaban sobre hechos diferentes a los que se le habían indicado en las supuestas responsabilidades que había infringido.

Que ante el interrogatorio inusual y con un sesgo de acoso laboral dado que se limitaron sus funciones, el día **06 de marzo de 2015**, toma la decisión de renunciar ante su jefe inmediato el señor **CONRADO CADAVID** enviando al mismo tiempo la notificación a nómina, denunciando además mediante email al **Comité de Ética** el acoso laboral al cual consideró estar siendo sometido, en el escrito especificó las limitaciones de su cargo y lo sucedido desde el **2 de marzo**, fecha en la que se reintegró a sus labores.

Que ese mismo día recibe un comunicado por parte del señor **Elmer Grande Benavides** en donde le manifiesta que no puede aceptar la renuncia por un debido proceso el cual se ha iniciado con una investigación administrativa; es así que **el 13 de marzo del 2015** recibe un nuevo comunicado donde le manifiestan que hay una ampliación de descargos para el día **17 de marzo a las 9:00 a.m.**

Informa que en esta diligencia solicita dejar una constancia clara y precisa de las inconsistencias del proceso y pide se registre que no contaba con copia de las pruebas que había aportado para su defensa en la primera diligencia, los temas pendientes por tratar, el manejo del presupuesto en **BAVARIA S.A** y el acompañamiento telefónico de su abogado prerrogativa que le fue negada.

Que transcurridos menos de 40 minutos el señor **ELMER GRANDE** le anuncia al demandante que la diligencia queda suspendida ya que tiene asuntos familiares que atender, dejando por escrito en el acta que la misma continuaría el **19 de marzo del 2015 a las 4:00 p.m.**

Que en la fecha antes referida el demandante acude a la tercera

citación, asegura que la misma fue irregular, que evidenció una clara violación al debido proceso; en donde le hacen preguntas tratando de desvirtuar las respuestas que ya había dado en la primera diligencia, asegura que le hicieron un cuestionario de 7 preguntas que luego ampliaron a 10, y que también le realizaron preguntas de un evento que nunca se realizó y que no tenía relación con la presunta investigación en una clara demostración de acoso; indica que el evento alusivo al “*día de los amigos*” el cual estaba programado para el 14 de marzo 2015, se canceló por escrito mediante un correo enviado en la semana de reintegro de sus vacaciones, y que nada tenía que ver con la sobre ejecución para la cual fue citado.

En cuanto a la queja presentada ante el **comité de ética** indica, que esta se pronuncia argumentando que la misma no es procedente debido al proceso disciplinario en su contra, refiriendo que para que se configure la conducta de acoso laboral se requiere que la misma ocurra dentro del ámbito de las relaciones de carácter laboral y que el sujeto pasivo de la conducta tenga la condición de trabajador vinculado y que en este caso ese sujeto ya no se encontraba vinculado a la compañía.

Que el día **26 de marzo del 2015** recibe un comunicado de BAVARIA S.A en donde toma la decisión de manera unilateral y supuestamente con justa causa de terminar el contrato de trabajo comunicación que le fue enviada mediante correo urbano remitido a la dirección de residencia.

Por su parte la demandada **BAVARIA S.A** en su contestación manifestó que el contrato de trabajo del demandante terminó en forma unilateral, con justa causa y bajo la observación de un proceso disciplinario en donde se le respetó el debido proceso; se opone a las pretensiones solicitadas en la demanda y su subsanación, asegurando que no existe ninguna causal legal que amerite el reintegro del demandante. Finaliza oponiéndose a las pretensiones de la demanda y formulando las excepciones previas: **Indebida Acumulación de Pretensiones**, Excepciones De Fondo:

Prescripción, Inexistencia de la Acción de Reintegro, Inexistencia de la Obligación, Ausencia de Derecho Sustantivo, Carencia de Acción Cobro de lo no Debido, Pago, Buena Fe, Compensación, Innominada

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali**, profirió la sentencia No. **491 del 18 de diciembre de 2019**, en donde resolvió:

“(...) PRIMERO DECLARAR PROBADAS las excepciones propuestas por BAVARIA S.A particularmente la de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION (...), SEGUNDO ABSOLVER a la demandada BAVARIA S.A, de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor FREDY ERAZO BARONA; TERCERO: CONDENAR a la parte demandante como parte vencida y en favor de la entidad demandada las cuales se liquidaran en los términos del art 365 y 366 del CGP se señala como agencias en derecho la suma de \$ 414.058. (...)”.

Recurso de Apelación

El apoderado de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación contra la sentencia No. **491 del 18 de diciembre de 2019**, argumentando que existe verdadera fundamentación para apelar ante la superioridad del Honorable Tribunal Superior de Cali, añade que el A quo en ningún momento se dirige o analiza los puntos que están contemplados en las primeras 42 preguntas que le hicieron en la diligencia de descargos a su representado, antes por el contrario se sujeta estrictamente a la argumentación de la empresa en su carta de tres folios que basó para el despido unilateral y sin justa causa, aduce que la juez de primera instancia no hace el análisis de la ampliación de descargos que se hizo para el **17 de marzo del 2015**, la cual se canceló y posterior a esto se reprogramó para el **19 de marzo** del mismo año, que en dicha diligencia la demandada no pudo demostrar con hechos y datos que el accionante tuvo total responsabilidad en los cargos que se le imputan, como segundo punto expone que dentro de los niveles jerárquicos de la compañía cada empleado tiene la facultad de aprobación según el presupuestos

asignado.

Asegura que la declaración de la Dra. NIDIA BAQUERO fue clara y precisa en donde refirió que siempre se presentaban las sobre ejecuciones en cada una de las regionales a nivel de Colombia, y que por eso nunca hubo un despido; solicita al Tribunal analice a fondo todo el acervo probatorio.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, respecto de la sentencia proferida por la Juez de primera instancia.

Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Problema Jurídico

Se advierte, en primer término, que en esta instancia se estudiarán exclusivamente los argumentos esgrimidos por el recurrente, en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por tanto, el **debate jurídico** se centrará en establecer si el procedimiento disciplinario adelantado al demandante se encuentra conforme a derecho respetándosele el debido proceso, y por ende si la terminación del contrato de trabajo del señor FREDY ERAZO BARONA estuvo amparada en justa causa legal.

En caso contrario, se analizará si es procedente declarar el reintegro del demandante y condenar a la sociedad demandada BAVARIA S.A. al

pago de las acreencias beneficios convencionales y perjuicios solicitadas en la demanda.

Análisis del Caso

Lo primero que ha de advertirse, es que para la fecha en que se iniciaron las investigaciones en contra del señor **FREDY ERAZO BARONA**, la sociedad **BAVARIA S.A.** tenía aprobado un Reglamento Interno de Trabajo, según consta en folios **462 a 496** del segundo cuaderno, dentro del cual, se señalan de los **artículos 60 a 64**, el catálogo de faltas y sanciones, destacándose que específicamente en el **artículo 62** se dispuso:

*“La empresa **no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas** en reglamentos, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o en el contrato de trabajo”. (Negrilla fuera de texto)*

Por su parte, el procedimiento que establece la demandada para la imposición de sanciones se encuentra descrito en los **artículos 65 y 66** del mencionado reglamento. Ver **fl. 491**

El artículo 65 establece:

*“(...) Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, o las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado podrá estar asistido de dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. **En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.***

Para los trabajadores amparados por el Pacto Colectivo en caso de aplicación de sanciones o despidos se aplicarán las disposiciones allí establecidas...”. (Negrilla fuera de texto)

Y el **artículo 66** del Reglamento Interno de Trabajo reza:

“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con violación a lo dispuesto en el artículo anterior.”. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Ahora bien, en lo que tiene que ver con las disposiciones contenidas en el **Pacto Colectivo 2013-2015** vigente para el momento de la investigación del señor ERAZO, el mismo establece en la **Clausulas 9ª**, el procedimiento para la investigación de las faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos, el cual puede verse en la cartilla aportada al expediente específicamente a **folios 615** adverso hasta **616** adverso.

Destaca la Sala que estos documentos no fueron desvirtuados ni tachados de falsos por las partes en razón de lo cual otorgan certeza sobre su contenido y conocimiento de las mismas.

En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia constitucional ha considerado que este derecho se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado.

En reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha mencionado que:

"...El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo. Esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, deben ser ejercidas en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan."¹. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Respecto de las entidades o sociedades privadas manifestó:

"(...) se hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra

¹ Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999.

justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos **mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos** que hacen parte del ente correspondiente. (...)”. (Negrilla fuera de texto)

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “...es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados...”².

Además, en sentencia C 593 de 2014, la H Corte Constitucional, ha agregado que tales procedimientos disciplinarios deben asegurar al menos:

“(...)”

- * **La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;**
- * **la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;**
- * **el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;**
- * **la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;**
- * **el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;**
- * **la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;** y
- * **la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones**³. (...)”.
(Negrilla y subrayado fuera de texto)

En ilación con estos entendimientos, de tiempo atrás y de manera reiterada, las tres Altas Corporaciones de cierre de la Justicia, han

² Sentencia T-944 de 2000.

coincido en el absoluto respeto por el Debido Proceso y el Derecho de Defensa en el trámite de los procesos Disciplinarios y Administrativos que culminan con la imposición de sanciones por parte de los empleadores a sus trabajadores, como por ejemplo, además de las citadas a pie de página, de la Corte Constitucional las sentencias SU - 250 de 1998, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, T - 433 de 1998, M. P. Alfredo Beltrán Sierra, T - 461 de 1998, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra, T - 476 de 1998, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz, T - 470 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo, T - 605 de 1999, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra, T - 546 de 2000, MP: Vladimiro Naranjo Mesa T - 944 2000, M. P. Alejandro Martínez Caballero, T - 1755 de 2000, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz, T - 1103 de 2002, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa, C - 934 de 2004, T - 385 de 2006, Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández, T - 657 de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, y, C - 593 de 2014, Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; de la Corte Suprema de Justicia las sentencias de 6 de diciembre de 1996, con radicación 9097, SL, 17 oct. 2008, radicado 30105, sentencia de 16 de marzo de 2010, radicada con el número 36745, SL - 576 de 2013, y SL - 332 de 2018, radicado 45553 de 2018, M.P.: Santander Rafael Brito Cuadrado; y, del Consejo de Estado la sentencia siete (7) de junio de dos mil doce (2012), Radicación: 66001233100019990003501 (22277), CONSEJERO PONENTE: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA, entre muchas otras.

Clarificado lo anterior, es menester proceder a verificar si el procedimiento disciplinario adelantado por **BAVARIA** en contra del señor **FREDY ERAZO BARONA**, se encuentra conforme a derecho para después proceder a validar las causas de la terminación del contrato. Para ello se analizará como primera medida la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, que fue entregada al actor el día **02 de marzo de 2015**, fecha en que el demandante se reincorporó a sus labores, después de haber

³ Sentencia T-917 de 2006 reiterada en Sentencia 593 de 2014

disfrutado sus vacaciones y el beneficio del pacto colectivo respecto de permiso por matrimonio.

En el escrito que reposa a **fls. 67 y 68** se avizora que el demandante fue citado a diligencia de descargos para el día **03 de marzo de 2015**, a las **9:00 a.m.**, “...con el fin de que rinda su versión por las **presuntas faltas al generar una sobre ejecución en los eventos desarrollados y liderados por la Gerencia de Tarde(sic) Marketing, como: Feria de Cali 2014, Carnaval de Blancos y Negros y Feria de Manizales, según informe disciplinario presentado por Jesús Conrado Cadavid Orrego, Director Regional de Ventas Occidente...**”, señalando a continuación que era necesario conocer su responsabilidad en los siguientes puntos:

“(...)

- Sobre ejecución en cuentas de presupuesto por \$1.132 millones de pesos, en las ferias de Cali, Pasto y Manizales.
- Pagos por valor aproximado de \$260 millones de pesos, en ordenes estadísticas de plan de operacional, plan Aloha, Colegios y Canal KA On, situación que no es correcta por cuanto los presupuestos mencionados fueron creados para hacer frente a la competencia en puntos de venta, con lo cual cubrió parte del sobregiro en las cuentas por concepto de eventos.
- No informar al superior jerárquico en su caso Director de Ventas acerca del sobregiro detectado inicialmente por valor de \$568 millones de pesos en Noviembre 28 de 2014.
- No cumplir con los controles establecidos localmente, como es el envío del formato al Director de ventas para la aprobación, de los gastos de las ferias de Cali y Manizales.
- Hacer caso omiso a instrucciones del Director, al contar dentro del presupuesto con ingresos por conceptos de los denominados Sponsors de los espacios como Tascas, Feria Poker y Aguila en Vivo, los cuales correspondían a negociaciones no concretadas...”.

En primer lugar, vale la pena destacar que, si bien en la mencionada “**citación**”, que mal puede denominarse comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, se mencionan las cinco(5) situaciones transcritas en precedencia, que al parecer corresponden al resorte de las funciones del demandante, y que en principio podrían entenderse como posibles cargos, lo cierto es que por ninguna parte se evidencia el cumplimiento de los requisitos que exige la Jurisprudencia Constitucional referenciada

como garantes del Debido Proceso, esto es, **NO SE EXPRESARON ni las faltas disciplinarias a que esas presuntas conductas podrían dar lugar y muchos menos su calificación provisional como faltas disciplinarias**, pues como claramente se extrae del texto, escuetamente se le informó sobre unas “...**presuntas faltas al generar una sobre ejecución en los eventos desarrollados y liderados por la Gerencia de Tarde(sic) Marketing, como: Feria de Cali 2014, Carnaval de Blancos y Negros y Feria de Manizales...**”.

En segundo lugar, con la pretendida “comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario”, **TAMPOCO SE DIO** al demandante, **traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentaban los aparentes “cargos” contenidos en la “citación”**.

En tercer lugar, dentro del trámite del remedio de proceso disciplinario, **NO SE CONCEDIÓ** al señor Fredy Erazo, **un término durante el cual pudiera formular su defensa, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considerara necesarias para sustentar sus descargos**; máxime cuando fue citado a diligencia de descargos un día después del reintegro de su permiso de matrimonio y vacaciones, tal y como fue aceptado por la parte demanda al dar contestación al hecho 5 y en la misma citación.

Para empezar, desde la primera diligencia de “descargos”, que valga la pena decirlo desde ahora, fue absolutamente draconiana y vulneradora de la dignidad humana, si en cuenta se tiene que se extendió, sin descanso, desde las 9:00 a.m. hasta las 4:00 p.m., es decir siete (7) horas continuas, argumentó el demandante que desconocía que el valor de sobre ejecución fuera de \$1.132 millones de pesos el cual nunca estuvo considerado ni aprobado, aseguró que el valor de sobre ejecución revisado con su jefe el Dr. Conrado y el profesional de Eventos Juan Manuel Jordan, el 08 de noviembre de 2014, y ratificado el 28 del mismo mes, correspondía en principio a 457 millones de pesos, con una diferencia a favor de la regional de 232 millones de pesos, por lo cual, finalmente quedaba en algo más de 200 millones de pesos, que serían cubiertos con

la ejecución del año 2015.

En esta diligencia, el trabajador investigado aportó sendas copias de todos los mensajes de correo electrónico a través de los cuales solicitaba a sus superiores las autorizaciones correspondientes para la aprobación de los presupuestos propios de los eventos Feria de Cali 2014, Carnaval de Blancos y Negros y Feria de Manizales, así como les informaba periódicamente de los avances en la ejecución de los eventos, documentos que obran en el proceso de **folios 213 a 223**, y que nunca fueron tenidos en cuenta o valorados por quien adelantó el remedo de proceso disciplinario.

Posteriormente, el día **13 de marzo de 2015** se realizó una nueva “notificación” al demandante informándole sobre una aparente ampliación de diligencia de descargos que se llevaría a cabo el **17 de marzo de 2015**, según el escrito:

“(...)con el fin de aclarar ciertos aspectos expuestos por Usted en diligencia de descargos realizado el 03 de marzo de 2015, con ocasión a la investigación interna que se encuentra en curso relacionada con una sobre ejecución en el presupuesto por valor de \$1.132,8 millones de pesos correspondiente a las ferias de Cali, Carnaval de Blancos y Negros y Feria de Manizales realizadas entre el 25 de diciembre de 2014 y el 12 de enero de 2015, las cuales culminaron el 19 de febrero de 2015(...)”.

Del acta de apertura de dicha diligencia se advierte que a pesar que de que inició la reunión, no fue practicada la ampliación de los hechos debido a la suspensión de la misma en virtud del permiso personal solicitado por el **Gerente de recursos Humanos, Dr. Elmer Grande Benavides**, acordando continuar con esta diligencia el **19 de marzo de 2015, a las 4:00 p.m.** (Fls. 91 a 99)

No obstante, y antes de la suspensión de la misma, en esta misma acta calendada **17 de marzo de 2015, fls. 98 a 99**, el demandante dejó constancia escrita y firmada por la partes asistentes a la reunión, que a

pesar de que solicitó en la sesión de descargos anterior **03 de marzo de 2015** copia de las pruebas, a la fecha no se las han entregado, argumentó en tal oportunidad el señor **Erazo Barona** que las mismas son requeridas para adelantar su defensa, manifestando además que se encuentra sin herramientas y puede cometer imprecisiones en las diligencias, más aun cuando no dispone de su computador el cual estuvo a cargo del señor Juan Manuel Jordán durante las vacaciones, y permiso de matrimonio, y que posterior a su renuncia presentada el **06 de marzo de 2015** y hasta la fecha no ha podido disponer del mismo, pone de presente además que la sobre ejecución o sobre giro por el cual es objeto de investigación solo lo conoció el día de la diligencia **03 de marzo de 2015**.

En el escrito anexado, el demandante manifiesta su inconformidad con la manera en que se ha llevado el proceso disciplinario en su contra y solicita el derecho de consultar telefónicamente a su abogado Dr. Leonardo Esquivel ausentándose las veces que considere necesario acorde con las preguntas que se le presenten, refiere además que la información referida en la anterior citación fue filtrada y se vio obligado a presentar denuncia por seguridad suya y de su esposa en contra del señor Juan Manuel Jordán, de quien recibió una llamada amenazante e intimidadora posterior a la primera diligencia de descargos.

En este mismo escrito se observa la respuesta presentada por el señor **ELMER GRANDE**, en donde el mismo “investigador” constata que las pruebas **no habían sido entregadas al demandante**, manifestando el señor ELMER, que los documentos correspondientes a correos y políticas de compras están en medio magnético y por solicitud del señor Erazo los pondrá a la vista el próximo **jueves a las 4:00 p.m.**, es decir el día que fue reprogramada la diligencia de ampliación de descargos que corresponde al (19 de marzo de 2015), respecto de la manifestación referente al computador informó el susodicho ELMER, que **el mismo quedó bajo custodia** y que fue entregado a auditoria interna y tecnología informática, manifestando que no hay expedición de correos **después del 06 de marzo**

en la mañana, finalmente frente a la solicitud de acompañamiento telefónico de su abogado solicitada por el investigado, refiere que **no es procedente que intervengan personas ajenas a la compañía**, recordándole que según el reglamento interno podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo. Como lo menciona la Cláusula 9° del procedimiento para investigación de faltas del Pacto Colectivo.

Finalmente, en la última diligencia de ampliación de “descargos” se prueba que en efecto el demandante fue sometido a un interrogatorio sobre hechos y situaciones que **no guardan relación con los cinco puntos de la “investigación disciplinaria” iniciada en su contra**, siendo cuestionado por un evento que ni fue incluido en los ítems de la citación entregada al señor Erazo, el 02 de marzo de 2015, ni existió en la realidad como el mismo investigado pudo corroborarlo allí. (Fls. 100 a 104)

Conforme a lo anterior es evidente para esta Sala que, el señor **FREDY ERAZO BARONA** en todo momento solicitó a la demandada la entrega de las supuestas pruebas que dieron lugar a la investigación disciplinaria, las cuales solo hasta la tercera diligencia de citación para ampliación de descargos del **19 de marzo de 2015, a las 4:00 p.m.**, fueron puestas a disposición del demandante, tal y como consta en el segundo párrafo del acta de esta diligencia que reposa a folios **100 a 103** del primer cuaderno. Adicional a ello, quedó demostrado con la aceptación de la demandada, que le fue retenida en custodia durante el trámite del proceso disciplinario, una de las herramientas indispensables para su defensa y contradicción, que fue el computador portátil con el que laboraba el actor y en donde consolidaba la información, documentos y correos que soportaban sus funciones, refiriendo el demandante en diferentes oportunidades de la diligencia que no contaba con su portátil para responder con exactitud la inversión ejecutada o para verificar datos, cifras, correos electrónicos enviados y recibidos por él, computador que desde el inicio de sus vacaciones el dos (2) de febrero, quedó en manos del mencionado Juan Manuel Jordán, jefe de eventos y quien lo

reemplazó temporalmente.

Teniendo en cuenta lo anterior, hubo entonces, en concepto de esta Sala, un claro desconocimiento de los Derechos Fundamentales al Debido Proceso y a la Defensa o Contradicción del demandante, núcleo esencial de su dignidad como trabajador subordinado, primero porque las pruebas documentales que alegaba tener en su poder el empleador, nunca le fueron entregadas oportunamente a pesar de haber sido pedidas pues aparentemente soportaban la imputación de cargos objeto de investigación y segundo porque durante el trámite de investigación fue tomado en custodia el computador portátil que manejaba y le fue entregado a quien precisamente resultó reemplazándolo en el cargo, con la clara posibilidad de manipularlo.

Ahora bien, del contenido de las diligencias antes referidas, el común denominador que salta a la vista es que el demandante no aceptó en ningún momento la responsabilidad en la sobre ejecución, y se observa en varios apartes de las dos diligencias efectivas, que el demandante siempre mencionó que todas las decisiones correspondientes a ingresos o egresos en el marco de las ferias siempre fueron tomadas en conjunto y de común acuerdo con el Director Corando Cadavid y el profesional Juan Manuel Jordan a través de los comités que realizaban, por lo que asegura, nunca tomó decisiones a título individual o personal, menos en relación con el gasto, que en sus facultades no podía exceder de los 20 millones, tal como efectivamente se puede corroborar en el manual de ejecución de procesos de gastos de eventos promocionales. (Fls. 197 a 205)

Así, es claro para ésta Colegiatura, que el empleador se extralimitó en el uso de la facultad disciplinaria, ejerciéndola de forma irrazonable y desproporcionada, limitando a su trabajador en la oportunidad de defenderse frente a las acusaciones que se le hicieron, dado que incluso, en la última diligencia de “descargos” se le enrostraron al actor “cargos” adicionales que nunca fueron advertidos desde el inicio de la

investigación, y que, más grave aún, nunca existieron.

Dentro del plenario no obra la menor prueba que permita inferir que el aquí demandante podía tomar decisiones de manera autónoma y por ende de su responsabilidad directa en la presunta sobre ejecución, circunstancia ésta última que en efecto era una práctica o situación usual de las gerencias Trade Marketing de Bavaria S.A. de todo el país como se puede observar en folios 210 a 213 del expediente en donde se evidencia el porcentaje de la misma en cada regional, sin que ello fuera considerado por el empleador como falta disciplinaria, recibiendo así, además, un trato evidentemente discriminatorio.

Ahora bien, al verificar las causas alegadas en la carta de terminación de la relación laboral entregada al demandante, la entidad demandada argumenta que el actor dispuso la creación en el sistema de órdenes estadísticas del programa “Aloha” que correspondía a la Feria de Cali 2014, lo cual iba en contravía de los lineamientos institucionales de la compañía, como quiera que ese programa tenía una destinación específica totalmente diferente a la Feria de Cali, aminorando el presupuesto para ese programa, y encubriendo gastos que sí tuvieron lugar en el evento de Feria de Cali.

Sobre este particular es preciso mencionar que **no milita adosado al plenario ningún medio probatorio** con el cual se pueda acreditar que fue el señor FREDY ERAZO BARONA, quien realizó las imputaciones señaladas por la empresa al sistema de información “ALOHA”, ni tampoco se logró en el proceso disciplinario ni judicial comprobar que fue él quien emitió instrucciones a sus subalternos para realizar esas órdenes estadísticas, órdenes que incluso tampoco fueron aportadas dentro del proceso ni se demostró que efectivamente hubieren existido, o que se hayan imputado a ese programa y por conceptos propios de la Feria de Cali 2014.

Sobre este tema en particular en la diligencia de descargos del **03 de marzo de 2015**, respuesta **17 y 18** (fl. 77), el demandante indicó que “...No conocía de órdenes estadísticas ni los montos que fueron imputadas, los cuales fueron detallados hasta el día de ayer que me reintegré de mis vacaciones y permiso por matrimonio. Luego de preguntarle a Juan Manuel el día de ayer el por qué se utilizaron esas órdenes estadísticas, él me manifestó que no sabía porque eso lo había determinado Edgar Andrés Ríos, profesional analista del área. Y Edgar Andrés me comentó que en enero de 2015 había utilizado el plan Aloha en eventos para un tema de puntos de venta. No sé por qué seleccionaron esas órdenes estadísticas, ni generé ninguna aprobación al respecto. (...) Ni siquiera sé cómo se hace el cambio de órdenes de estadísticas para imputar de una a otra y cómo lo hacen. Apenas ayer me enteré de cuáles fueron las órdenes estadísticas que imputaron (...)”. Circunstancia más que evidente si en cuenta se tiene que desde el 2 de febrero en adelante, quien manipuló el computador fue el mismo Juan Manuel, quien estaba encargado en ausencia del demandante.

Otra de las causas esgrimida por la entidad demanda en el escrito de terminación, hace alusión a que el actor permitió que el operador encargado realizara el pago de los permisos extemporáneamente, asegura la demandada que el operador contratado para tramitar los permisos de algunos eventos realizados por la entidad en la Feria de Cali, que tuvo lugar en el mes de Diciembre de 2014, realizó los pagos a las entidades gubernamentales y privadas de manera extemporánea, creando un riesgo inminente a la compañía, en virtud de la extemporaneidad en el pago de los derechos de autor, a folio 372 reposa respuesta emitida por la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad de Santiago de Cali, en donde señala la entidad gubernamental que fue la certificación sobre dichos pagos la que se allegó, por el contratista, de manera extemporánea, lo cierto es que también menciona allí, que **no reposa queja alguna sobre situaciones irregulares que se hayan presentado en la realización de los eventos Tascas y Ferias Póker** (F. 372).

En cuanto a la tercera imputación del cartular, que hace referencia a GENERAR PAGOS POR MAYORES VALORES A LOS PRESUPUESTADOS, el origen de la inconformidad de la demandada radica, en el hecho de que, en el contrato para gestionar los permisos de los eventos realizados en la Feria de Cali del año 2014, se pagaron \$153.000.000, pese a que el SOLP se cargó por \$117.700.000, valor que era el autorizado y el inicialmente previsto.

Al respecto, tanto las partes como los testigos no se pronunciaron de manera particular en audiencia, el actor en la diligencia de descargos, manifestó respecto de este asunto que: *“...Siempre fue en común acuerdo con el Director lo que se hizo, y el soporte de ello está en todos los correos, como éste aportado en la diligencia y otros que adjuntaré al final de responder esta pregunta (...) Los permisos se contrataron con el señor Carlos Paz, y él empezó a enviarnos valores desproporcionados, especialmente en Sayco y Acinpro, por lo que no los aprobamos (Conrado y yo) en repetidas ocasiones, porque iba en detrimento de los intereses de la compañía y lo que teníamos presupuestados para los mismos. Textualmente esto fue una pelea con el operador para la consecución de los eventos y hasta Conrado lo llamó al orden por esa situación. Al final, después de varios reportes, él entregó un paquete de permisos con toda la gestión que debió hacer, yo le entregué ese paquete a Juan Manuel Jordán, con la instrucción de validar cada uno de los soportes e informar cuál era el valor final a pagar por este concepto. Es decir, que la cifra de \$153.8 millones la entregó Juan Manuel Jordán y se la entregó directamente a Natalia Zuluaga para montar el pedido previa revisión con Jhonatan y el operador para poder montar el valor exacto, y que estuviera debidamente soportado. (...)”*.

De lo manifestado por el actor en la diligencia de descargos, justificó que ese pago se dio conforme los soportes aportados por el operador, los cuales fueron verificados por el Profesional de Eventos Juan Manuel Jordán, lo que le permite entender que él no tuvo injerencia alguna en esa situación, más allá de acordar la disminución de los denominados “valores desproporcionados” con el operador.

Refiere además la demandada que el señor **FREDY ERAZO** *“...Co- administró fondos financieros a favor de terceros al hacer cruce de cuentas y pedir trámite para cesión de pago de facturas del proveedor Event Plus a Rubén Castillo...”*, argumentando además que no le dio manejo adecuado a la

ejecución de algunos eventos, al contratar servicios con terceros sin tener presente la normatividad interna, el acompañamiento de las áreas de la empresa que debían involucrarse y sin formalizar las condiciones en que se iba a contratar y ejecutar la prestación de ese servicio, tal como sucedió con Raúl Carvajal quien administró los ingresos de la comercialización de espacios, Carlos Paz quien administró los ingresos por Boletería a la Feria Póker, Rubén Castillo quien sin soportes realizó la contratación para servicios logísticos, y Peter Laurence, quien sin soporte de contratación prestó servicios por concepto de artistas para tascas y refrigerios Pony Malta.

Respecto de este tópico ni las partes ni los testigos se pronunciaron de manera particular en audiencia, el actor en la diligencia de descargos del 03 de marzo de 2015, respuestas 9 y 13 fls. 75 y 76, respecto de Carlos Paz indicó, que “(...) Como el proveedor contratado para el trámite de permisos Carlos Paz, no cumplió con el pago oportuno a otros operadores dentro del evento de feria póker y tascas, **decidimos Conrado, Juan Manuel y yo**, no pagarle directamente al proveedor porque no había garantía que él cancelara los valores pendientes a los proveedores que cito en este correo (Rubén Castillo y Peter Laurence).”; Respecto de Rubén Castillo indicó que “(...)tuvo un contrato de arrendamiento por un espacio donde realizó Águila en Vivo. Adicionalmente **y por definición del “comité” (Conrado, Juan Manuel y yo)**, él prestó los servicios, como logística, refrigerios, policía y aseo, los cuales serían cubiertos con la operación de Feria Póker, el detalle de los valores anteriormente reseñados **fue concertado entre el señor Rubén Castillo y Juan Manuel Jordán(...)**”; y finalmente con el señor Peter Laurence manifestó que: “(...) había un contrato directo de la compañía por Bogotá por concepto de Pony Xtremo, pero al igual que el señor Rubén Castillo, el señor Laurence prestó servicios de artistas para tascas, refrigerios pony malta, los cuales se cancelarían con los recursos de los sponsors de tascas y boletería feria póker...”.

De otra parte, al preguntársele el por qué, pese a que se había negociado con Raúl Carvajal que él comisionaría el 20% cuando él consiguiera

directamente el sponsor y el 10% cuando otra persona lo consiguiera, se le pagó a Raúl el 15% por un contrato que él no gestionó directamente como lo fue el de Phillips Morris, el actor manifestó que “(...) *La sustentación del señor Raúl Carvajal para este ingreso, es que la factura, era para pago a 60, ni siquiera la habían radicado en Enero de 2015, o sea que se le puede ir a 90 días. Y lo otro por sus costos financieros, declaración de renta, etc, y **por eso Conrado y yo accedimos a elevar la comisión***” (Negrilla fuera del texto)

Precisamente, al preguntársele el por qué dentro de las cuentas de la Feria Póker no incluyó el valor de las entradas a la zona VIP por valor de \$43.200.000, respondió el demandante que ello “(...) *fue parte de la negociación con Carlos Paz, **realizada conjuntamente con el Director Conrado y Juan Manuel**, ya que el proveedor con estos ingresos pagaría otros gastos como era lo de las pantallas, la logística, entre otras.*”

De todo lo anteriormente ilustrado, se colige que existe un denominador común y es el hecho de que el promotor del proceso atinó a manifestar que todo fue concertado por los que él denominó como el “comité”, el cual en unas ocasiones se encontraba integrado por Conrado Cadavid, Juan Manuel Jordán y él, y en otras ocasiones solo por Conrado Cadavid y él.

Finalmente señala la demandada que una vez finiquitadas las festividades y evaluado el sistema SAP, que es la fuente de información de todos los movimientos de la compañía, se observaron sobre ejecuciones superiores a los \$1.000.000.000, las cuales, desbordaron el presupuesto para esos eventos, e incluso, lo presupuestado por concepto de una eventual sobrejecución.

Sobre el particular, la parte demandada no aportó prueba idónea que acredite que efectivamente existió una sobrejecución por dicho valor, lo cierto es que el actor tanto en la diligencia de descargos como al momento de absolver el interrogatorio de parte, manifestó que él nunca ordenó ni conoció respecto de esa sobrejecución, incluso, en la diligencia de descargos y su ampliación, manifestó que “...La causa raíz de esta

sobrejecución radica en que al momento de hacer las respectivas solicitudes, por parte del equipo de eventos, no se tuvieron en cuenta y fue irresponsable los montos que se colocaron y que llegaron a compras, al POC, al área administrativa y al director, quienes supongo confiaron que el recurso estaba disponible; al momento de liberar estos pedidos ya estaban incrementados en sus valores iniciales los cuales habían sido aprobados por Conrado en Noviembre 28 de 2014, donde la sobre ejecución no superaría los \$250 millones de pesos...”.

Para terminar, y como si lo anterior no fuera suficiente, tampoco advierte la Sala que se hayan cumplido las exigencias jurisprudenciales de la alta Corte Constitucional sobre los tres últimos aspectos que garantizan el debido proceso en los eventos de investigaciones disciplinarias, esto es, **NO EXISTIÓ:**

“(…)

- * **el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;**
- * **la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;** y
- * **la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”.**

Así las cosas, le correspondía a la empresa acreditar dentro del proceso judicial que el señor Fredy Erazo Barona, no solo se encontraba en la capacidad de crear o modificar órdenes estadísticas, sino también que había sido él quien había dirigido la creación de esas órdenes o había omitido su deber de supervisión.

En ese orden de ideas, no probó la entidad llamada a juicio ni en el proceso administrativo ni en el proceso judicial, que el señor Fredy Erazo Barona hubiese sido el directo responsable de ordenar o realizar las órdenes de compra excesivas.

Muy por el contrario, fue el actor quien demostró que su dicho en el sentido

que por su cargo no tenía autorización para aprobar valores superiores a los 20 millones de pesos, y de esta suma en adelante le correspondía a su jefe el Dr. Conrado Cadavid hasta por 100 millones de pesos y por encima de este valor autorizaba el Vicepresidente de Ventas y el comité Especial conformado por funcionarios de alto nivel de Bavaria, **es verídico**, como con certeza se constata de **folios 224 a 389**, en las copias de más de seis (6) contratos destinados proveer diferentes servicios para la realización de las ferias de Cali 2014 y Manizales 2015 -Corfecali, Almacenes la 14, Colboletos, Event Plus, entre otros-, con sus respectivos soportes y seguimientos de aprobaciones a los que se refería la presunta investigación disciplinaria y en los cuales, **en ninguno de ellos**, figura el señor FREDY ERAZO ni como gestor ni como aprobante de los mismos, sino su jefe directo señor Conrado Cadavid y todos sus superiores, tal y como efectivamente lo manifestó tanto en su interrogatorio de parte como en las diligencias de “descargos”.

Adicional a ello no obra en el plenario prueba allegada por BAVARIA a efectos de establecer fácticamente el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del señor FREDY ERAZO BARONA, dentro de la verificación de esta justa causa, no fueron aportados documentos, investigaciones de peritos informáticos, o testimonios en donde se puedan determinar las responsabilidades específicas frente a la investigación disciplinaria adelantada, en relación con la supuesta sobre ejecución de \$1.132 millones de pesos, además, el contrario de la declaración de la señora **NIDIA ROCIO BAQUERO LÓPEZ** se pudo confirmar que las sobre ejecuciones se presentaban constantemente en cada una de las regionales a nivel de Colombia, y que por eso nunca hubo un despido.

Así las cosas, toda sanción debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído al trabajador, se le haya permitido ejercer cabalmente su derecho de defensa y se evalúen **todas** las pruebas con que se cuente. Es así que en aplicación de los principios que rigen el debido proceso, los hechos que se imputan deben estar plenamente probados controvertidos

y demostrados en el proceso administrativo disciplinario correspondiente.

En consecuencia, para la Sala, resulta claro, en aplicación del vasto precedente jurisprudencial traído a los autos, que el despido del accionante se torna ineficaz al habersele violado el debido proceso, el derecho de contradicción y defensa y al no encontrarse soportada la justa causa alegada por la entidad demandada BAVARIA S.A.

En conclusión, sin ser necesarios más razonamientos, y no estando demostrado el cumplimiento del requisito legal para la finalización del vínculo laboral sostenido entre las partes, habrá de revocarse la decisión de primera instancia, y en consecuencia se ordenará a la entidad demandada **BAVARIA S.A.** a reintegrar sin solución de continuidad al demandante **FREDY ERAZO BARONA** al cargo que venía desempeñando al momento del despido, en las mismas o mejores condiciones, y en consecuencia deberá reconocer los salarios dejados de percibir a partir del 25 de marzo de 2015 día posterior a su despido y hasta que se haga efectivo el reintegro, se aclara que el salario que se debe reconocer al demandante es que corresponda al cargo de Gerente Trade Marketing vigente para cada anualidad, no hay lugar al reconocimiento de prestaciones sociales dado que en el contrato se pactó Salario Integral.

Ahora bien, respecto de la pretensión de perjuicios morales y extrapatrimoniales (morales), el demandante NO demostró su existencia, en razón de lo cual se despachará negativamente.

Costas

Las Costas en ambas instancias estarán a cargo de la demandada **BAVARIA S.A.** y en favor de la demandante, se fijarán como agencias en derecho de ésta instancia, la suma de OCHO (8) MILLONES DE PESOS M/CTE., las de primera se fijarán en su oportunidad.

Así mismo, con lo aquí considerado se tienen atendidos los **alegatos** de conclusión que fueron presentados por las partes demandante y demandada.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. - REVÓCASE la sentencia No. **491 del 18 de diciembre de 2019**, proferida por el **Juzgado 18 Laboral del Circuito de Cali**, que por vía de apelación se resuelve.

SEGUNDO. - DECLÁRANSE no probadas las excepciones formuladas por la parte pasiva.

TERCERO. – DECLÁRASE que es **INEFICAZ**, la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor **FREDY ERAZO BARONA** y la empresa **BAVARIA S.A.**, por las razones expuestas.

CUARTO. - CONDÉNASE a **BAVARIA S.A.** a **REINTEGRAR** al señor **FREDY ERAZO BARONA**, al mismo cargo que venía desempeñando al momento del despido, y/o a uno de igual o mejor categoría, en las mismas o mejores condiciones, y sin solución de continuidad.

QUINTO. - CONDÉNASE a **BAVARIA S.A.** a **PAGAR** al señor **FREDY ERAZO BARONA**, los salarios dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, con

el salario que corresponda al cargo de Gerente Trade Marketing vigente para cada anualidad, conforme se dijo en la parte motiva de la providencia, sumas que serán debidamente indexadas mes a mes.

SEXTO. - COSTAS en ambas instancias estarán a cargo de la demandada **BAVARIA S.A.** y en favor del demandante, se fijarán como agencias en derecho de ésta instancia, la suma de OCHO (8) MILLONES DE PESOS M/CTE., las de primera se fijarán en su oportunidad.

SEPTIMO. - Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo.

No siendo otro el objeto de la presente se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente



ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada