

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**REFERENCIA: Apelación de sentencia proferida en proceso ordinario de
ALDEMAR FRANCO LEYTON contra COOPERTATIVA DE AHORRO Y
CREDITO DE LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA
MULTIACOOP**

Radicación Única Nacional No. 76-001-31-05-018-2021-00492-01

A los veintiocho (28) días del mes de julio del año dos mil veintitrés (2023), se conforma la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el objeto de resolver por escrito, el recurso de apelación que obra frente a la sentencia dictada por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en atención a la Descongestión ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura al Tribunal Superior de Cali - Sala Laboral-; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 082
Aprobada en acta virtual No. 026**

ANTECEDENTES

Demanda

El señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, pretendió de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA MULTIACOOP, se declare: **(1)** que se impugne o anule la sanción establecida el día 18 de julio de 2019

por 60 días por ser injusta, desproporcionada y contraria a los hechos que la soportan y que adolecen de legalidad por su conformación fáctica y estructuración normativa o legal violatoria de los principios básicos del debido proceso artículo 9 de nuestra Constitución Nacional y la Sentencia C- 593/2014 de la Corte Constitucional sobre requisitos del procedimiento disciplinario dentro de la empresa y el debido proceso; **(2)** que se reintegren los valores de nómina por \$4.020.000 producto de la sanción sin remuneración; **(3)** que se le expidan las planillas de los meses de julio, agosto y septiembre correspondientes al pago de la seguridad social y de la nómina; **(4)** que se cobren las costas del proceso a la parte demandada -fs. 1 a 19 expediente 01-.

En auto No. 1682 del 26 de septiembre de 2019, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, admitió la demanda para ser tramitada conforme al procedimiento de única instancia y notificar personalmente la providencia conforme lo previamente enunciado -fl.80 expediente 01-.

Notificada la demanda a la demandada por su representante legal - fl.98 expediente 01-, el día 10 de febrero de 2021 el Juzgado avocó el conocimiento de la acción y dispuso continuar con el trámite de las actuaciones surtidas hasta el momento-fl.99 expediente 01-; el 05 de marzo de 2021 el Juzgado fijó fecha para llevar a cabo la audiencia del artículo 72 del CPT y SS; y requerir al representante legal de la demandada para que allegara en forma previa a la diligencia, la contestación de la demanda y las pruebas documentales que pretendiera aportar.

Se reformó la demanda en el acápite de pretensiones en los siguientes términos: respecto a que no cuantificó lo referente a lo que se le adeuda por salarios, prestaciones sociales expresados así: las cesantías correspondientes a ese periodo \$355.118.00, intereses a las cesantías \$7.102.00, prima de servicios \$355.118.00, vacaciones \$177.559.00, para prestaciones sociales un total de \$894.897.00; por salarios los 2 meses cuantificados mensualmente en \$2.130 706, para un total de salario por \$4.261.412.00. Total de prestaciones y salarios \$ 5.156.309.00; la sanción por no pago de prestaciones sociales y salarios correspondientes a un día de salario por cada día de retardo, teniendo en cuenta que desde julio 19 hasta julio del 2021 está contenido en 24 meses para \$7.020 días los cuales ascienden a \$51.136.942.00; intereses de mora correspondientes desde julio 20 del 2021 calculados a la fecha de la presente diligencia, en espera de que se termine su pago \$177.579.00, para un total de \$56.470.830. **-40:29 a 42:45 ED02-**

En el mismo acto el titular del Juzgado de Pequeñas Causas Laborales en Auto No. 2846 decidió; a consecuencia de la reforma a la cuantía por el demandante; que perdió la competencia para seguir conociendo de dicho proceso; según el artículo 12 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social **-44:18 a 48:06 ED02-.**

Respuesta demanda Juzgado 18 Laboral del Circuito de Cali

Hechos: primero: es cierto en cuanto a la celebración del contrato de trabajo con la empresa demandada tal como lo manifiesta el accionante su despido y posterior reintegro al cargo por su presunto fuero de estabilidad laboral reforzada es cierto: pero no me consta

y deben probarse los demás argumentos indicados en el hecho primero; **segundo:** es cierto en esa fecha la citada señora Olga Patricia Guerrero ocupaba la condición de gerente y representante legal de la Cooperativa, actualmente lo ejerce la doctora María del Pilar Cruz; **tercero:** no es cierto en cuanto al presunto cargo asignado por debajo de la categoría pues se dio cabal cumplimiento al fallo de tutela donde ordeno reincorporar al señor ALDEMAR FRANCO LEYTON al puesto de trabajo, lo que cambiaron fueron las funciones, puesto que no se podían tener dos gerentes de manera simultánea, de ahí que al demandante se le hayan asignado otras funciones pero con el mismo salario debido al cabal comportamiento del demandante, contrario a los intereses de la cooperativa los directivos perdieron la confianza en el para el manejo de ciertas funciones por esa razón la cooperativa no se podía dar el lujo de tener dos gerentes cumpliendo la misma labor, de ahí que el reconoce que se le designó el otro cargo de administrativo de iguales condiciones porque su salario no se desmejoro ni las órdenes que se le dieron a él fueron en contra de su dignidad; **cuarto:** es cierto en cuanto a la asignación de nueva funciones al trabajador, en efecto, ya lo dijimos en el hecho anterior, no se podía tener dos gerentes con una misma función, por eso a él se le asignó que revisara la cartera, todo lo que tiene que ver con los créditos que elaboraba la cooperativa a sus asociados, estos créditos eran aprobados por unos requisitos y eso fue lo que se le puso a él a mirar como evolucionaban los mismos, en torno a lo que son los pagos, pero no es cierto como él lo afirma de que no se le capacitó para el cargo, él recibió una capacitación en ese aspecto que le está indicando que no se le capacitó para cumplir esa función. Pero del siguiente hecho él reconoce que estaba haciéndola en cabales condiciones; en cuanto al hecho **quinto:** es completamente cierto,

al accionante se le asignaron varias funciones, entre ellas el seguimiento de los créditos realizados por la Cooperativa a sus afiliados, sin embargo, se contradice con el hecho anterior cuando arguye que no se capacitó en ese sentido; en cuanto al hecho **sexto**: no nos consta pero debe demostrarse al interior del sumario y no tiene incidencia para los fines que persigue el actor, por lo tanto nos adecuamos a la evaluación que para este caso haga el juez; **séptimo**: debe el actor explicar y demostrar la acusación de leteo, por parte de la persona sindicada debiendo denunciar ante sus superiores como lo es consejo de administración, las inconsistencias pero no lo hizo así; formuló la queja directamente a la Supersolidaria; buscando una sanción contra la Cooperativa, hecho que fue reprochado por las directivas de la empresa solidaria, sobre los presuntos ataques sistemáticos o acoso laboral de que fue objeto por parte de algunos directivos debe indicarse en qué consistieron y demostrarlo en el expediente con las debidas pruebas, es decir, quienes fueron los que lo acosaron a él laboralmente; **octavo**: no nos consta tal hecho debe ser probado dentro del proceso; **noveno**: no es cierto al trabajador se le citó a la diligencia de descargos oportunamente, se le informó a tiempo sobre el contenido de la misma tal como consta en la citación que obra en el expediente cominándolo a que si era su deseo podía ser acompañado por dos testigos, a los cuales renunció, aduciendo que no era necesario tal como consta en el acta y durante el desarrollo de la misma actuó con evasivas ante las preguntas puntuales realizadas por la gerencia; **décimo**: al trabajador se le notificó con anterioridad y se le preguntó que si era su deseo estar acompañado por 2 testigos, a lo que él maliciosamente se negó rotundamente para después alegar falta de garantías o violación al debido proceso, reconociendo en la diligencia que había obtenido un documento de

carácter personal dirigido por el Consejo de administración a la gerente del momento, a la doctora Gloria Patricia Guerrero sin el consentimiento de esta para usarlo posteriormente en un derecho de petición y al indagarlo no pudo demostrar quién se lo entregó; **decimoprimero:** efectivamente y como consecuencia de la diligencia de descargo se le impuso la sanción de 2 meses del contrato de trabajo con la reincidencia del trabajador y los mismos hechos su comportamiento grosero, falta de respeto a los superiores jerárquicos, amparado siempre en un presunto fuero de estabilidad reforzada que nunca logró demostrar en la empresa, ni en las instancias judiciales, por lo tanto la sanción se ajustó a lo establecido en los artículos 112 y 115 del CST, en la jurisprudencia de las Altas Cortes como son las sentencias 593 del 2014 que el mismo cita; la 546 del 2000, la T-276 del 2014, entre otras; sanción que fue refrendada por el Juez Constitucional al fallar a favor de la empresa solidaria la acción de tutela invocada por el demandante en contra de la Cooperativa por la cual pretendía que se revocara la sanción impuesta alegando violación al debido proceso previsto en el artículo 29 del ordenamiento superior.

A las peticiones invocadas por el demandante me opongo a todas y cada una de las pretensiones de la demanda por considerarlas infundadas, improcedentes, fuera de contexto jurídico y sobre todo porque el acta de descargos arrimada al expediente se extrae que la misma se realizó con todas las garantías constitucionales y legales de nuestro sistema jurídico, que le permitieron al trabajador ejercer su derecho de defensa respondiendo y controvirtiendo las preguntas formuladas sobre su comportamiento como tal el reglamento de trabajo y al buen clima laboral que debe reinar al interior de toda empresa, quedando evidenciado que

intencionalmente renuncia a ser acompañado de 2 testigos compañeros de trabajo escogidos por él para que sirvieran de garantía o de garantes en la diligencia de descargo a realizarse solo con el pretexto de alegar más adelante la violación al debido proceso.

A la primera de las pretensiones se presentó oposición de manera total, por cuanto la suspensión del contrato se ajustó al derecho sustantivo y al procesal ciñéndose a los procedimientos establecidos en los artículos 110 y siguientes del CST, en cuanto a las diligencias de descargos posterior e imposición de las sanciones disciplinarias que le asisten al empleador sin que en ellas se observe violación de derecho alguno del trabajador; si bien es cierto se realizó la diligencia de descargos al trabajador, no es menos cierto que en dicha diligencia se tuvieron todas las garantías tal como consta en el acta evidenciando que el demandante pretende engañar al juez cuando argumenta que no se respetaron sus derechos; no se entiende como el señor ALDEMAR FRANCO LEYTON manifiesta que no se le respetaron sus derechos al debido proceso cuando a él personalmente se le notificó con anterioridad la realización de la reunión, por lo tanto no hay lugar a anular la sanción impuesta en debida forma por el empleador al trabajador alegando desproporcionalidad pues su comportamiento contrario al reglamento de trabajo era reiterativo.

A la segunda se presentó igualmente oposición pues al sancionar al trabajador no se violaron derechos algunos por lo tanto no debe haber lugar al reconocimiento de los \$4.020.000, que exige se le reembolsen en su petición luego de considerar que al no haber

sanción injusta tampoco puede el demandante reclamar el pago correspondiente a los días en que fue suspendido.

A la tercera petición, se opuso al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones correspondiente al periodo de sanción por obvias razones.

A la cuarta, se opuso igualmente a la condena en costas.

Fundamentos y razones de la contestación de la demanda

Dijo la llamada a juicio que se basa en un hecho notable y que a la luz del derecho laboral individual no se puede obviar ni pasar por alto pues si bien se habla de los elementos del contrato de trabajo exigidos y en el artículo 23 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, situación que no desconoce la demandada, la empresa desconocía inicialmente cuando despidió al trabajador del estado de salud; por eso cuando se le notifica que no va a continuar trabajando el presenta un resultado del examen de laboratorio privado, donde alega que había presuntamente síntomas de un posible cáncer de próstata, el cual fue tratado y corregido al tiempo, lo que significa que el trabajador por fortuna está completamente fuera de peligro, debido a que fue detectado a tiempo, debiendo presentarse anualmente para llevar a cabo y evitar que recaiga, tanto así que durante todos estos tiempos no ha tenido ninguna incapacidad en los últimos años que amerite la estabilidad laboral reforzada, sin embargo la empresa le ha respetado y él permanece en su cargo como en efecto está hasta hoy; el aquí demandante presento acción de tutela exigiendo la protección a sus derechos de trabajador aforado, por sentencia de juez constitucional se ordenó

su reincorporación al trabajo y al pago de los valores dejados de percibir durante el tiempo que estuvo fuera de la empresa, suma que ascendió a más de 60 millones en su momento, los cuales fueron pagados satisfactoriamente por la Cooperativa al señor ALDEMAR; a pesar de no existir claridad sobre el estado de salud del señor ALDEMAR en la actualidad la empresa ha mantenido y garantizado su estabilidad laboral, tanto que existen dos gerentes a los que se les está pagando sus salarios, primero a la Doctora Olga Patricia Guerrero quien reemplazo al Señor ALDEMAR FRANCO, este último por orden judicial debieron reincorporarlo y a quien se le paga su salario de gerente que realiza funciones básicas en la empresa como el recaudo de cartera, como de la vigilancia de los créditos a raíz de que la Cooperativa perdió el conflicto jurídico; además, se había nombrado en su cargo nueva gerente a término indefinido, por eso no se le reincorporó a en él mismo cargo, pero como se dijo antes, se está sosteniendo su salario; desde su reincorporación a la Cooperativa al señor ALDEMAR FRANCO, se ha convertido en su principal enemigo, pues realiza con frecuencia actos que van en detrimento económico de la empresa, a pesar que fue ubicado como auxiliar administrativo, denuncia cualquier error ante la DIAN y demás organismos de control solidario sin antes ponerlo en conocimiento de las autoridades de la Cooperativa; por esa razón han multado varias veces a la empresa por más de 30 millones de pesos, lo grave del caso es que el Señor ALDEMAR FRANCO no asimila que él ya no es el gerente de la empresa en funciones por lo menos, pero si lo es el salario; contrario a lo que afirma, sus tareas están claramente definidas en el documento entregado a él en marzo 15 del año 2019, donde se especifica detalladamente cada una de esas funciones, pero no hay rendimiento en el recaudo de la cartera con el seguimiento de estos

créditos que se le asignó en esa época, es decir, no se están cumpliendo las metas; la mayor parte del tiempo el señor ALDEMAR FRANCO se la pasa presentando derechos de petición sobre temas personales a la Cooperativa; hay días que presenta hasta 4 derechos de petición sobre los asuntos que no son de sus funciones, los elabora dentro del horario de trabajo pretendiendo darle órdenes a la gerente, no respeta a sus superiores dentro de la administración, a los cuales les manifiesta que no tiene necesidad de, que son mentirosos, todo avalado por una presunta estabilidad laboral reforzada, de ello consta en el expediente contentivo de la acción de tutela, y en la sanción disciplinaria que se le siguió a él, porque ahí están los derechos de petición donde trata de faltos de ética a sus superiores jerárquicos de la empresa, ufanándose que no lo pueden despedir generando con ello un mal ambiente entre el gremio de trabajadores y asociados, razones suficientes para que el Consejo de Administración de la Cooperativa procediera a excluirlo como asociado de la entidad; manteniendo incólumes en materia laboral sus otros derechos; los hechos más recientes realizados por el trabajador motivaba a una citación de diligencia de descargos para que diera una explicación a los mismos, los cuales no pudo justificar, por ejemplo, cómo obtuvo un documento privado que reposaba en el escritorio de la gerente Olga Patricia Guerrero en ese entonces, al no encontrar justificación la empresa lo sancionó y como es reincidente la sanción fue de 2 meses lo que motivó la presentación de una acción de tutela contra la empresa Cooperativa, la cual se falló a favor de esta, y como la perdió entonces procedió con la acción ordinaria laboral; VIDEO 02-

Es claro que la prueba reina en este litigio debe ser el acta ca descargos, aportada por el trabajador donde manifiesta la violación

de sus derechos, en ella se observa que todo el procedimiento fue ajustado a la ley, como lo pudo corroborar el Juez Constitucional, quien sometió a examen de constitucionalidad el procedimiento a través del cual se le escuchó en diligencia de descargos, y después se le impuso sanción por 2 meses ante la reincidencia de las faltas cometidas y las anteriores sanciones impuestas sin que el trabajador mejorara su comportamiento frente a la directivas y demás empleados de la Cooperativa.

Como excepciones, propuso la innominada.

Sentencia de primera instancia

Luego de haber agotado las diferentes etapas procesales, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en audiencia del artículo 80 del CPT y de la SS, profirió la sentencia No. 200 del 23 de agosto de 2022, en la que resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA DE OFICIO la excepción de mérito de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION respecto de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADAS ninguna excepción de mérito respecto de las demás pretensiones.

TERCERO: DECLARAR la ilegalidad de la sanción impuesta al señor ALDEMAR FRANCO LEYTON de condiciones civiles reconocidas en el proceso, consistente en la suspensión del cargo por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019.

CUARTO: CONDENAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, al pago de salarios a favor del señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el

19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019 por valor de \$4.261.412.

QUINTO: CONDENAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, al pago del auxilio de cesantías a favor del señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019 por un valor de \$355.118.

SEXTO: CONDENAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, al pago de los intereses a las cesantías a favor del señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019 por un valor de \$7.102.

SEPTIMO: CONDENAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, al pago de prima de servicio a favor del señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019 por un valor de \$ 355.118.

OCTAVO: CONDENAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, al pago de vacaciones a favor del señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019 por un valor de \$177.559.

NOVENO: AUTORIZAR a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA - MULTIACOOP, los descuentos en salud y pensión al señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, por el término de sesenta (60) días, entre el 19 de julio, hasta el 18 de septiembre de 2019.

DECIMO: CONDENAR en costas a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA -MULTIACOOP como parte vencida y en favor del demandante las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, se señala como agencias en derecho la suma de \$ 257.815 equivalente al 5% del valor de las condenas impuestas»

Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la parte demandada la apeló, en los siguientes términos:

Considera que el procedimiento a través del cual se le impuso la sanción al SEÑOR ALDEMAR FRANCO LEYTON se ajustó a derecho pues el mismo como lo hizo en los alegatos de conclusión, ni violo el reglamento interno de trabajo ni el contrato de trabajo, ni el Código Sustantivo Laboral y menos el artículo 29 de la Constitución Política. Indica la Honorable Juez que hubo una violación al debido proceso porque no hubo claridad en la conducta desplegada por el trabajador, y que en efecto dio lugar a la sanción; claridad de la conducta hubo, puesto que los hechos y las pruebas arrimadas demostraron que se obtuvo un documento que si bien es cierto no tenía el nombre de la gerente como destinatario final, si es cierto que el documento es de respaldo a la gestión que ella está manifestando, luego no es cierto como lo indica el señor ALDEMAR FRANCO de que dicho documento iba dirigido a él, la falta de incorporación del nombre de la Gerente, no exime para indicar, que el mismo iba para el señor ALDEMAR FRANCO quien como se dijo aquí, no pudo demostrar en la diligencia de descargos, que ese documento había sido entregado por el Consejo de Administración como él alega, o por la Gerente o Subgerente de la empresa, esto no se demostró en el plenario, simplemente acuso a la Gerente de habersele entregado, cuando esta lo aborda le dice que ya lo entregó, entonces manifiesta que es la subgerente quien también a su vez, niega la entrega de ese documento; luego hay claridad en ese tipo de conducta desplegada por el señor ALDEMAR FRANCO,

como también hay claridad porque obra allí el documento en donde el mismo ALDEMAR está indicando que los directivos actúan de manera antiética, desleal y contrario a los ideales de la Cooperativa, textualmente está en el documento de protesta que arrima a manera de derecho de petición el señor ALDEMAR FRANCO frente a sus empleadores, desconociendo que así como el empleador debe guardar respeto por la dignidad y buen nombre de sus trabajadores, a estos también les compete el debido respeto frente a sus superiores, hecho que no se dio en el presente caso, porque el señor ALDEMAR FRANCO, utilizó términos despectivos y calumniosos en contra de sus superiores, por esa razón se investigó y se le impuso la sanción. Manifestar que no hay posibilidad en la defensa cuando en el acta contentiva de la diligencia de descargo se ponen de presente cada uno de los puntos a desarrollarse como el indicarle entre otros que puede llamar a dos testigos si así lo considera, es actuar por debajo de la ley porque si a él mismo le están diciendo que si quiere ser acompañado por dos testigos y se niega, está renunciando a que existan testigos en su favor, y este hecho no puede constituir un acto violatorio del debido proceso, antes por el contrario como se ha venido afirmando en esta diligencia se le concedió a él la posibilidad de que podía hacerse acompañar, y se hizo énfasis en que si no estaba interesado en la diligencia, porque consideraba que se le estaba violando su debido proceso, pues simplemente podía sustraerse o negarse a la práctica de la diligencia de descargos como lo indicó el trabajador; frente a este hecho la respetada funcionaria no se pronuncia: pero ahí está en el acta, lo que se le solicita al señor ALDEMAR que si desea renunciar a la diligencia lo haga, pero él no, y él mantiene su posición en escuchar la diligencia de descargos; cuando este humilde profesional le solicita a él que no es una acusación porque a él no

lo está acusando, simplemente se le está indagando sobre unos hechos, y no es acusación, porque acusar es endilgar comportamientos textualmente de una ilicitud como se establece en la norma algo que debe estar tipificado; el procedimiento aquí se ajustó a derecho en el sentido de la defensa que él alega; dice que la sanción carece de legalidad, la pregunta es: ¿Cuáles entonces serían los poderes disciplinarios del empleador frente a un trabajador que transgrede en ese orden la ley laboral, el reglamento de trabajo y la misma Constitución Política? ¿Cuáles serían entonces los poderes disciplinarios sino es escucharlo en diligencia e imponerle una sanción? La pregunta que se hace este humilde profesional frente a eso por eso considero, que el señor ALDEMAR FRANCO se hizo acreedor a esa sanción por parte de la entidad demandada no solamente por los hechos que se están indicando allí, sino porque su comportamiento es reincidente, y sobre todo un actuar revanchista frente a uno de los deudores y directivo de la empresa como es el señor RAMIREZ VARGAS, que en efecto es función del señor ALDEMAR denunciar los actos contrarios a ley que estén dentro de su labor, pero lo que no debe hacer es que esos actos contrarios a ley se socialicen con los integrantes de la Cooperativa para poner en entredicho el buen nombre de la persona que funge como deudor de la misma, insisto que es un acto revanchista, porque como él se le demandó y no se actuó digamos con diligencia frente al otro funcionario quiso hacer saber de qué a él si le aplicaban la ley como lo dijo textualmente en uno de sus escritos, pero que a otros por ser amigos de las directivas no se le aplicaba la ley y esto sí debió denunciarlo ante la Superintendencia Solidaria; entonces no puede indicarse en esta diligencia, que no hubo claridad en la conducta que no hubo derecho a la defensa por parte del trabajador y que la sanción impuesta es contraria a la ley,

porque eso de demostró aquí que fue ajustado a derecho. **-1:14:30**
a 1:21:45 ED16-

Alegatos de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que corre traslado a las partes, la demandada guardó silencio, por su parte el promotor de la acción los allegó en los siguientes términos:

Me permito presentar mis alegatos y concluir de la siguiente manera, no sin antes hacer una breve génesis de las actuaciones surtidas:

PRIMERO: El demandante interpuso la demanda que nos ocupa por encontrar que la demandada le vulneró su derecho al debido proceso cuando le suspendió de su trabajo por dos meses consecutivos sin haber atendido los requisitos legales y los contenidos en el Reglamento de Trabajo. Los argumentos esgrimidos por la pasiva se sustentan en que el actor sustrajo un documento de la oficina de la Gerencia que supuestamente iba dirigido a ella y por revelar información confidencial a terceros, pasando por alto a la Gerencia.

SEGUNDO: Mediante Auto Interlocutorio 2675 de 27 de septiembre de 2021 el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali quien avocó el conocimiento de la presente demanda ordinaria laboral de primera instancia promovida en su propio nombre por el señor ALDEMAR FRANCO LEYTON contra LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS TRABAJADORES DE GOODYEAR, "MULTIACOOP" admitió la demanda y requirió al demandante para que constituyera apoderado judicial, toda vez que fue remitida por reparto del Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien por reforma de la demanda por la cuantía no pudo seguir conociendo del proceso en el cual el actor podía actuar sin apoderado judicial.

TERCERO: El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito a través de Auto Interlocutorio 153 de 27 de enero de 2022 admitió la reforma de la demanda propuesta por el demandante y reconoció personería a esta servidora para representarlo en la presente causa.

CUARTO: Celebradas las audiencias los días 13 de julio y 23 de agosto de 2022 por parte del Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dicho Despacho en Audiencia Pública No. 408 de 23 de agosto de 2022 profirió la Sentencia 200 de igual fecha, Audiencia de Juzgamiento, por medio de la cual resolvió parcialmente las pretensiones del actor y en Auto de Sustanciación 2034 de la misma fecha concedió a la parte pasiva el Recurso de Apelación contra la Sentencia 200 de 23 de agosto de 2022.

En la etapa probatoria se pudo comprobar:

De acuerdo con las pruebas aportadas al plenario por el demandante, efectivamente éste probó la suspensión alegada como quiera que fue llamado a descargos sin que la

demandada le informara qué conducta se le endilgaba o cuál era la causa del llamamiento, qué norma había infringido o qué falta había cometido. Tampoco le informó en el llamamiento que podía estar asistido por abogado o tener como testigos para el día de la diligencia a uno o dos compañeros de trabajo. También se pudo probar por parte de éste que la demandada no siguió los lineamientos señalados en el Reglamento de Trabajo para proceder al llamamiento a descargos y a la imposición de la sanción, toda vez que aportó el Reglamento vigente para la fecha del hecho que generó la presente demanda en el cual se evidencia notoriamente la violación al debido proceso por parte de la pasiva en el llamamiento y posterior sanción.

A foliatura del proceso (fl. 25) obra el comunicado calendado 10 de julio de 2019 por medio del cual la Gerente de entonces, señora Olga Patricia Guerrero Calderón le informa al actor de la citación a descargos y precisa lo siguiente: "Mediante el presente documento respetuosamente me permite convocarlo a usted a diligencia de descargos para el día jueves 11 de julio de 2019 a las 8: AM en la sede de la entidad". En audiencia de 13 de julio de la presente calenda, la misma señora Olga Patricia Guerrero Calderón testigo de la demandada, afirmó que ella le comunicó al demandante del llamamiento sin explicar cuál era el motivo del llamado, a su decir afirmó que: "Debía hacerle unas preguntas sobre unos escritos que éste había realizado"

Es pertinente precisar que la citación a descargos además de ser anunciada debe contener un relato de los hechos que dieron motivo para la apertura del proceso disciplinario, así como la enunciación y los soportes de las pruebas en que se sustenta. Que además del día, lugar, hora, fecha debe indicar el derecho para estar asistido por un compañero de trabajo que actúe como testigo en la diligencia y la mención del derecho de allegar y solicitar las pruebas que considere hacer valer. Y el art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo señala que las sanciones no se pueden imponer sin haber brindado al empleado la posibilidad de defenderse. Sin ese requisito no tiene efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga. Así las cosas, con el proceder de la pasiva al citar al demandante a descargos e imponerle la respectiva sanción incumplió lo establecido en la Ley Laboral, así como en el Reglamento de la misma Cooperativa "Multiacoop".

En las preguntas que formuló el apoderado de la demandada cuando interrogó al demandante, fue reiterativo en preguntarle al deponente que dijera si era cierto o no que cuando se llevó a cabo la diligencia de descargos éste le preguntó si quería citar a un compañero que le sirviera de testigo, tratando de demostrar que su representada no le vulneró el derecho constitucional al debido proceso al demandante, quien expresó lo mismo que manifestó en el Acta de descargos precisándole a la Audiencia que le preguntó al apoderado judicial de la demandada que dé que se le acusaba para saber qué testigo debía presentar, a lo que el apoderado que fue la misma persona que dirigió la citación a descargos se limitó a decirle que eran unas preguntas que se le iban a hacer. Entonces, ¿Cómo va a pretender la demandada a través de su apoderado judicial escudarse en este argumento para esconder su mal procedimiento al momento de citar a descargos al actor? El apoderado de la demandada debió informar al demandante previo a la diligencia de descargos el motivo por el cual fue citado, con el fin que éste pudiera armar su defensa y controvertir lo endilgado con las respectivas pruebas o pedir las que fueran necesarias a su defensa. ¿Cómo pretende la demandada afirmar que por haberle preguntado al demandante el mismo día de la diligencia si quería estar asistido por un testigo, obró conforme a derecho?

Tratando de enderezar el mal procedimiento en lo que respecta al llamamiento a descargos, el apoderado de la pasiva fue reiterativo en preguntarle al demandante si era cierto o no que le había informado en la misma diligencia si quería estar asistido por un testigo, pero lo que jamás le preguntó es que informara a la Audiencia si era cierto o no que en la citación previa a descargos no se le había anunciado el motivo del llamamiento. Se limitó el apoderado de

la demandada a decirle, como se desprende de la lectura del Acta de descargos, que el motivo de la diligencia era para formularle unas preguntas.

Si bien es cierto que: "La Ley no dispone que el llamamiento deba ser motivado, sí es apenas obvio que al trabajador se le deben notificar las causas y razones por las cuales se le cita a descargos y dicha notificación debe ser previa y con la suficiente antelación, a fin que el trabajador tenga un tiempo razonable para preparar sus argumentos y pruebas en su favor". Así lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en la S-41073 de 5 de abril de 2011, Magistrado Dr. Camilo Tarquino.

De igual forma, el demandante allegó al plenario la prueba documental: Reglamento de Trabajo vigente para la fecha de citación a descargos; mismo que en su art. 49 precisa: **"Procedimiento Disciplinario. El procedimiento disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la Sentencia C-593 de 2014: a) MULTIAACOOP por conducto de la gerencia o quien haga sus veces, pasará comunicación por escrito al inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida indicando en ella la fecha y hora en la que se debe presentarse a la diligencia de descargos. b) En la misma comunicación se le formularán los cargos por parte de la empresa y se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer. c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte de la empresa..."** (negritas no le pertenecen al texto original). Claramente luego de la lectura del mismo Reglamento de la Cooperativa Multiacoop se puede evidenciar que la demandada incumplió con el procedimiento porque nada de esto se contempló en la citación y como si fuera poco, impuso sanción, violando el debido proceso del demandante. Surge un interrogante: ¿De qué se iba a defender el demandante cuando no se le informó la razón del llamamiento? ¿Con qué pruebas se iba a presentar el día de la diligencia si ni siquiera sabía de qué se le acusaba o qué infracción o falta había cometido que contraviniera lo señalado en la Ley y en el Reglamento mismo? Porqué la demandada no le dio traslado de las pruebas? El demandante estaba ajeno a la causa que motivó la citación y no podía ejercer su defensa ya que ignoraba totalmente qué falta había cometido.

La comunicación calendada 17 de julio de 2019 por medio de la cual la Cooperativa le impone la sanción al demandante precisa: "1. Tomar información que corresponde al archivo personal de la gerente sin autorización de esta para anexarlo a un derecho de petición, lo que usted no pudo probar en la diligencia de descargos quién se lo entregó". Llama poderosamente la atención que en el interrogatorio absuelto por la señora OLGA PATRICIA GUERRERO CALDERÓN en audiencia de 13 de julio de 2022 y quien fungía como Gerente de la Cooperativa para el momento del llamamiento a descargos al demandante, cuando se le pidió que precisara al Despacho la causa de la sanción ésta respondió: "Manejo indebido de documentos e información sensible de la Cooperativa". Pero cuando se le preguntó a quién iba dirigido el documento que supuestamente sustrajo el señor Aldemar Franco manifestó bajo juramento que no iba dirigido a ella. La testigo dijo que era un documento de respaldo, tampoco probó como lo argumenta en la suspensión cómo fue sustraído de su oficina por el demandante. No probó el mal obrar del encartado en la diligencia para justificar la sanción impuesta.

Es conveniente precisar respecto de la información confidencial protegida por la Ley 1581 de 2012 que fue otro argumento para aplicar la sanción, que revisado el Reglamento de Trabajo vigente para la época que motivó los hechos y pretensiones de la demanda, se pudo corroborar que efectivamente el demandante acudió ante los entes de control por tratarse de una situación que lesionaba los intereses de la Cooperativa, dando de esta manera alcance a lo previsto en el artículo 43 del mencionado Reglamento de Trabajo, razón por la cual no se trataba de información confidencial puesto que alteraba el buen funcionamiento de la Entidad.

En lo depuesto por las testigos de la parte demandada, se les preguntó quiénes son los entes de control de la Cooperativa o que la rigen y todas afirmaron lo siguiente: "Junta de Vigilancia y Revisoría Fiscal y la vigilancia de la Cooperativa le corresponde a la Superintendencia de Economía Solidaria. ¿Luego entonces, en qué se basa la demandada para afirmar que las peticiones que elevó el señor Aldemar Franco a los Entes de Control, tendientes a revisar el estado de cartera de los asociados que eran comprometedoras poniendo en riesgo la economía de la Cooperativa no fueron idóneas o se extralimitó en lo que señala el Reglamento de Trabajo? Éste actuó conforme a las disposiciones legales y normativas. Y obra a foliatura como prueba aportada por el demandante el informe de cartera dirigido a Gerencia en el mes de febrero de 2017 rendido por él mismo, en el que le informa a la Gerente acerca de casos de asociados con morosidad y reincidencia y situaciones de jineteo en la mora. Afirma el demandante que, al no encontrar eco por parte de la Gerencia respecto de su informe, decidió enviarlo a los Entes de control como lo ordena el Reglamento de Trabajo de la Cooperativa. Luego entonces, ¿por qué razón fue sancionado el demandante según lo mencionado en el documento de sanción que dice: "Por suministrar información reservada"

También argumentó la demandada que el actor había incurrido en faltas continuas o, mejor, que era reincidente. Sobra advertir que con las pruebas documentales arrimadas por el demandante al plenario y ventiladas en la misma Audiencia Pública sin haber sido desmentidas por la parte demandada, se probó por parte de éste, que para la fecha en que se le acusó de la supuesta falta que dio origen a su suspensión del trabajo, éste había estado por fuera de la Compañía durante nueve (9) meses toda vez que había sido objeto de un despido injusto; entonces de qué reincidencia habla la demandada. En abril 3 de 2018 el demandante fue retirado de la Cooperativa y su reintegro operó el día 11 de marzo de 2019 y los hechos que le endilga la demandada para justificar su sanción de 60 días ocurrieron en el año 2017.

No aportó la demandada una prueba en la que se evidencie el nexo de causalidad entre el motivo de la sanción que nos ocupa y el de otras sanciones anteriores. Y la ley expresa que la citación a descargos debe guardar una relación de inmediatez entre el suceso de los hechos y la citación a descargos. Necesaria esa inmediatez para que se estructure el nexo causal entre la ocurrencia del hecho sancionable y la sanción impuesta y no fue probado por la demandada ese nexo de causalidad. Los hechos que motivaron la citación a descargos, violatoria en su procedimiento del debido proceso ocurrieron en el año 2017 y el demandante fue retirado de la Compañía en el año 2018 y reintegrado por orden judicial y sancionado por los hechos que nos ocupan en la presente causa en el año 2019. Qué reincidencia puede haber allí.

El apoderado de la demandada tratando de demostrar reincidencia por parte del demandante que le hiciera merecedor a la sanción impuesta interrogó al demandante en la audiencia del pasado 13 de julio de 2022 y a sus testigos, preguntando si era cierto o no que su representada tuvo que cancelarle una indemnización al demandante, a lo que este y los testigos afirmaron que sí, en tiempo pasado. Y esto no es lo discutido. Mi mandante si bien recibió una indemnización por parte de la Cooperativa, fue por hechos que no guardan relación con la sanción impuesta y aquí discutida. Lo que no interroga el apoderado de la demandada a sus deponentes es la causa que dio lugar para que la pasiva le reconociera y pagara esa indemnización. Y el demandante probó con sus pruebas documentales e interrogatorio que absolvio bajo juramento que fue despedido injustamente y acudió a tutela

para su reintegro dada su protección reforzada con la que cuenta y gracias a la tutela fue reintegrado e indemnizado.

También afirma la demandada que el demandante pasó por alto el Reglamento de Trabajo y es falso, toda vez que dicho Reglamento en su artículo 43 señala: "Especiales obligaciones del trabajador": No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Cooperativa, **lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajador ante las autoridades competentes (num. 2) y en otro numeral (5) "Comunicar oportunamente a la Cooperativa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios", numeral (12) del mismo artículo señala que: "Reportar a quien corresponda posibles actos que puedan constituir una falta o irregularidades de colaboradores a su cargo o compañeros de trabajo" y en otro numeral (14) "acatar los manuales de funciones". Y en OTRAS OBLIGACIONES señala 1...5 "Cumplir las normas de Código de Buen Gobierno, Código de Conducta y Código de Ética, normas y procedimientos internas determinadas por el empleador, siempre que sean acorde en el reglamento y normas vigentes" (negritas no le pertenecen al texto original). El demandante atendió cumplidamente las disposiciones normativas pues desde su revisión de cartera hecha en el año 2017 pudo evidenciar serias irregularidades y ante la gravedad de estos hechos fue su obligación, dado el silencio de la gerencia, comunicar a los entes legalmente estatuidos y autorizados por la ley cooperativa acerca de dichas anomalías.**

Y dentro de las funciones que debe cumplir el demandante en la Entidad demandada obra a foliatura prueba documental aportada por éste (66) calendada 19 de noviembre de 2014 por medio de la cual se le señalan o precisan sus funciones y en el numeral 3 reza: **"Seguimiento y control a la cartera de cada uno de los asociados (constante), 4. "Aplicación del Reglamento de Cartera y Cobranza para la gestión de cobro (constante)** (negritas mías). El demandante dentro del cumplimiento de sus funciones encuentra que varios asociados no han pagado sus obligaciones, pero que de manera atípica se les han perdonado sus intereses y demás obligaciones, razón por la cual ante el silencio de la Gerente cuando le presentó su informe de cartera, lo comunicó a los Entes de Control siguiendo los lineamientos del Reglamento de Trabajo de la Cooperativa. Y es preciso señalar que la Ley 79 de 1988 define como Entes de control social e internos de las Cooperativas los siguientes: Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal. Y de estos dice la ley que son usuarios de datos debidamente facultados por la Ley 1266 de 2008, es decir que no violó el demandante ninguna ley de confidencialidad. La inspección, vigilancia y control de la Cooperativa Multiacoop le corresponde a la Superintendencia de la Economía Solidaria. Y en el informe que el demandante le presentó a la Gerencia respecto de la cartera morosa, entre los cuales se encontraba el señor JORGE ELIÉCER RAMÍREZ VARGAS, éste le informó que había presentado un valor superior a dos millones de pesos en mora, razón por la cual le aplicaba el envío a cobro jurídico de acuerdo al manual de crédito y gestión de cartera de la Cooperativa y que a 30 de abril de 2019 aparecía atrasado o en mora y al día siguiente ya no estaba en los reportes. Así las cosas, el argumento esgrimido por la demanda en su oficio de sanción no tiene fundamento y no probó ni en la contestación ni con sus pruebas testimoniales que el demandante se hubiera extralimitado en sus funciones y éste probó al Despacho que le envió comunicación al Comité de Vigilancia y la Revisoría Fiscal de esta anomalía; luego entonces, no se entiende de la sanción y para concluir, no demostró la demandada haber actuado conforme al Reglamento y a la Ley al citar al señor ALDEMAR FRANCO a diligencia de descargos, vulnerándole el debido proceso. Sí quedó demostrado en el plenario que la demandada le violó el derecho al debido proceso al demandante,

Es importante precisar que el debido proceso resulta lesionado si se demuestra una actuación que implique desconocimiento o merma de las correspondientes garantías, de

modo tal que por razón de esa violación se afecten derechos sustanciales de cualquiera de las partes. Fue probada la violación del debido proceso a mi mandante en la demanda tanto con las pruebas documentales aportadas, como en la etapa probatoria como quiera que quedó demostrado que no se le indicó a éste la razón del llamamiento a descargos, ni de las pruebas que se tenían en su contra y del derecho que le asistía de contar con un testigo de entre los trabajadores y las razones para la sanción son contrarias a derecho, además de la violación al debido proceso, a la justificación no probada por parte de la demandada al afirmar que el demandante sustrajo un documento de la Gerencia ya que no pudo probar cómo fue sustraído por éste. Lo que sí quedó probado en el plenario es que dicho documento no iba dirigido a la Gerente. También quedó probado que el demandante no se extralimitó en sus funciones al comunicar a los Entes de Control a cerca de las irregularidades, porque lo hizo amparado en la Ley en el Reglamento de Trabajo.

La prueba que se presentó al plenario y que sustenta las peticiones elevadas por parte del demandante a los entes de control siguiendo los lineamientos del Cooperativismo y del Reglamento de Trabajo, es el oficio enviado por la Superintendencia de Economía Solidaria "SUPERSOLIDARIA" calendado 18 de septiembre de 2019 que obra a foliatura, el cual va dirigido a éste y del cual se extracta lo siguiente: "Le informamos que esta Superintendencia le ha otorgado plazo de quince (15) días a partir del recibo de la comunicación a esa Entidad (Multiacoop), para que dé trámite a su inconformidad y le responda cada uno de los puntos planteados en su comunicación de manera clara, precisa y comprensible".

En la cartelera de la Cooperativa se señalan los lineamientos (Reglamento, Ley de datos y demás), todos tenidos en cuenta por el demandante y probados en la presente causa y ninguno debidamente probado por la parte demandada de haber sido vulnerado por parte de éste. También quedó demostrado que la demandada no ha pagado ni salarios ni prestaciones y demás pretensiones a favor del demandante con ocasión de la violación al debido proceso por no haber probado faltas graves en su contra ni un nexo de causalidad entre lo endilgado y la fecha de ocurrencia de los hechos y sí quedó probada una indebida sanción por vulneración al debido proceso.

Así las cosas, con el mayor de los respetos esta servidora, en atención a la violación al debido proceso al demandante y probada en la presente causa tanto en la demanda como en la etapa probatoria, considera que no está llamado a prosperar EL RECURSO interpuesto por el apoderado de la demandada y en tal sentido solicita que CONFIRME LA SENTENCIA No. 200 de 23 de agosto de 2022 proferida por la Dra. PATRICIA LÓPEZ MONTAÑO, Juez Dieciocho Laboral del Circuito de Cali Valle.

Por estar bien concedido el recurso de alzada, la Sala pasa a tomar la decisión que corresponda, no sin antes aludir a las siguientes

CONSIDERACIONES

A tenor del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el estudio de la Sala se centrará; según los términos de la alzada; en establecer, si en el proceso sancionatorio que se adelantó por parte de la demandada frente al actor por la supuesta incurriencia en unas conductas, conllevando a la imposición de una sanción el 18 de julio de 2019, consistente en la

suspensión del cargo por el término de 60 días, entre el 19 de julio hasta el 18 de septiembre de 2019, se garantizó el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción..

En el presente asunto, no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral, pues las partes fueron unidas a través de un contrato a término indefinido desde el 23 de julio de 2008.

Al revisar el legajo se avizora que el promotor de la acción considera que la sanción impuesta por el empleador MULTIACOOP fue injusta e ilegal, dado que se transgredieron garantías de rango constitucional como los derechos al debido proceso y de defensa y contradicción, teniendo en cuenta que (i) la misiva emanada de la accionada no le informa las conductas por las cuales se cita a descargos; (ii) no existe inmediatez en la presunta falta indiligada con la sanción impuesta; (iii) no le manifestaron los derechos que tenía al momento de comparecer a la diligencia, tales como ser representado por un profesional en derecho o asistir a la diligencia con 2 testigos; y (iv) no existe un nexo causal entre la conducta y la sanción disciplinaria impuesta.

Al examinar la documental aportada, se vislumbra citación de data del 10 de julio de 2019 donde solo se limita a indicarle al actor que se le convocabía a una diligencia de descargos, al día siguiente, esto es, 11 de julio de 2019, y acta de la diligencia descargos (Arch. 01 ED), así como el reglamento interno de trabajo de la convocada a juicio

Entonces, procede la Sala a determinar si el procedimiento para imponer la sanción que hoy es objeto de estudio se surtió conforme al reglamento interno del trabajo, la Ley y la jurisprudencia.

Como primera medida tenemos que el artículo 49 de RIT de la Cooperativa demanda, señaló como procedimiento para imponer una sanción lo siguiente:

«ART. 49º. Procedimiento Disciplinario

El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014:

a) MULTIACOOP. por conducto de la Gerencia o quien haga sus veces, pasará comunicación por escrito al inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida** indicando en ella la fecha y hora en la que se debe presentarse a la diligencia de descargos **b) En la misma comunicación se le formularán los cargos por parte de la empresa y se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer. c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte de la empresa. d) Con base en las normas legales, las estipulaciones de este Reglamento y el contrato con el trabajador inculpado, la decisión final será tomada por MULTIACOOP en un término máximo de 15 días hábiles. e) Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante la Gerente y en subsidio el de apelación ante el Consejo de Administración de la Cooperativa»

A su vez la sentencia C -593 de 2014, proferida nuestro órgano de cierre constitucional al realizar el control de constitucionalidad del artículo 115 del CST, estableció los requisitos mínimos para adelantar un proceso disciplinario contra un empleado con los cuales se garantiza y protege los derechos al debido proceso, de defensa y contradicción, veamos:

«En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(vi)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vii)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(viii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 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, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.»

Al acompañar las anteriores disposiciones con el material probatorio obrante en el plenario, se colige que la misiva por la cual se comunica de la diligencia de descargos no cumple con los

requisitos establecidos tanto el RIT y en la sentencia en cita, pues nótese que en tal comunicación no se hace alusión a las conductas posibles a sancionar, tampoco se dio en traslado las pruebas con las cuales el accionado fundamentaba su acusación, veamos:



Santiago de Cali, Julio 10 de 2019

Señor
ALDEMAR FRANCO LEITON
E. S. M.

OLGA PATRICIA GUERRERO CALDERON, persona mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en calidad de gerente y representante legal de la **COOPERATIVA DE AHORRO y CREDITO DE TRABAJADORES DE GOODYEAR DE COLOMBIA "MULTIACOOP"**, mediante el presente documento respetuosamente me permito convocarlo a usted diligencia de descargos para el dia Jueves 11 de julio de 2019 a las 8: AM en la sede de la entidad.

Agradezco puntual asistencia.

De usted,
Atentamente


OLGA PATRICIA GUERRERO CALDERON
C.C 66.810.104



Respeto.
Nos hoy de puesto en la audiencia
a los trabajos pues no la tomó fin
despues de lo trabajado.
Atentamente
Olga Patricia
julio 10/2019

Ahora, ni siquiera en la diligencia de descargos se le informó sobre las faltas que presuntamente había cometido el trabajador, por las cuales había sido llamado a descargos, pues, en el desarrollo de la audiencia el señor LUIS ERMELIO PALACIOS, quien dirigió la diligencia, le manifestó al actor al momento de que éste le solicitara de que lo acusaban, este le respondió *«entiéndame que no son acusaciones, son preguntas. Es un dialogo»*.

Conforme a lo anterior, es más que claro que el procedimiento sancionatorio adelantado contra el señor ALDEMAR no respeto el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción, pues no dio aplicación de forma puntual, al procedimiento disciplinario establecido en el artículo 49 del RIT y mucho menos respecto de los parámetros mínimos, que fijo la Corte Constitucional en el proveído ya mencionado, conllevando ello, a dejar sin efecto la sanción impuesta, en tal sentido quedo establecido también en el artículo 50 del RIT donde se consignó: *«No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).»*.

Al estar demostrada la transgresión del debido proceso y del derecho de defensa y contradicción en el procedimiento disciplinario adelantado contra el señor ALDEMAR FRANCO LEYTON, se hace inane estudiar la justicia de la supuesta falta incurrida por éste en el ejercicio de sus funciones.

Por lo anterior, y sin más consideraciones por innecesarias se confirmará la decisión de primera instancia. Costas de segunda instancia a favor del promotor de la acción y a cargo de la llamada a juicio, recurrente y vencida.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia No. 200 del 23 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

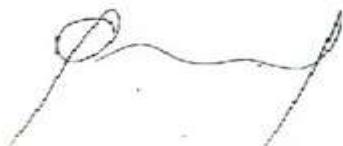
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor del demandante y a cargo de la demanda, recurrente y vencida. Fijense como agencias en derecho la suma de \$200.000,oo

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:
Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b8fd37f2c96d9e09017622bdc3d59bbfe59d79decad8666eb2f851d38ebbe59d**
Documento generado en 28/07/2023 02:30:11 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>