

TEMA: APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA –Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. / **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA** - Pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, y en caso de que éste provenga injusto la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador. / **DEBIDO PROCESO** - Este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la facultad disciplinaria la cual se define como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. /

HECHOS: El demandante solicita de manera principal, que se declare ineficaz o inexistente la terminación del contrato, pide su reintegro al cargo que desempeñaba o, a uno de mejor categoría, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 24 de abril de 2021 y hasta su reincorporación, por concepto de daños y perjuicios morales, así como las costas procesales. Subsidiariamente, que se establezca que el despido se dio de manera unilateral y sin justa causa, que se le pague la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, declaro la existencia del contrato, que su terminación se dio por justa causa absolviendo a ALMACENES ÉXITO SA de las pretensiones en su contra. Deberá la Sala determinar si, el despido del actor se torna en ineficaz y si hay lugar al pago de la indemnización.

TESIS: (...) El artículo 115 del C.S.T. establece que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite, norma que fue objeto de control abstracto de constitucionalidad en sentencia C – 593 del 20 de agosto de 2014, en la que frente a la obligatoriedad del respeto al debido proceso en las relaciones entre particulares para la aplicación de sanciones disciplinarias, acogiendo su propia jurisprudencia, precisó que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el mismo se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que: en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, y en virtud de ello ha determinado que este mandato no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. (...) de vieja data la jurisprudencia especializada ha sido reiterada y pacífica en indicar que el despido no es una sanción disciplinaria. Así, en sentencia del 04 de agosto de 1992, radicado 5.127, se precisó: Al respecto la jurisprudencia ha considerado que el despido no corresponde a una sanción correctivo dado que la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido por su parte pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, y en caso de que éste provenga injusto, la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador. (...) Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la «facultad disciplinaria» la cual se define como la «prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas». Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los

reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento. (...) De acuerdo con ello, la sentencia C593-2014 solo es aplicable en los casos en los que el despido sea el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria, mas no cuando el empleador ejerce la facultad de finiquitar unilateralmente el contrato de trabajo, a menos, se insiste, que las partes hubieran acordado expresamente un procedimiento previo para ello (...) Conforme a la línea de jurisprudencia especializada y analizados los medios de convicción a la luz de la sana critica, se tiene que la misiva a través de la cual se dio por terminado el contrato, cumple con los requisitos señalados. Esto es, identifica con precisión el comportamiento que se le atribuyó al demandante y que soportaba la justeza de tal decisión, individualizando con toda precisión la conducta que cometió, conocida por el empleador y frente a la cual se le llamó a descargos. Dicho actuar se enlistó en haber omitido el procedimiento adecuado y haber usado y falsificado información para retirar las cesantías. (...) Colofón con lo reseñado, el comportamiento que el empleador identificó, se encuentra regulado en el artículo 62 del C.S.T. esto es, “El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”, y fue el que de forma expresa y diáfana puso de relieve en la carta materia de estudio, y que ocurrió por haber evidenciado “actos de indelicadeza, omisiones de procedimiento, uso y falsedad en la información aportada para retirar sus cesantías”. (...) La empresa satisfizo la obligación de exponer los motivos concretos en que se fundó la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa y como encargada de velar porque el empleado acreditara los supuestos de ley para el reclamo de las cesantías, ello, en tanto, posteriormente no podía traer a colación causales diferentes a las expuestas en el momento del despido, como sustento de la determinación empresarial. (...) En consonancia con lo dicho, en el referido pronunciamiento, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con unas garantías obligatorias, a saber: Confirmándose lo anterior, en tanto: 1. fue un hecho indiscutido, que en el presente asunto sí se realizó la diligencia de descargos en la cual se escuchó al trabajador frente a la falta endilgada como motivo de terminación del contrato de trabajo, aunado a que se encuentra probado que en tal citación se indicó la falta cometida. 2. En la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogado sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, este aceptó lo ocurrido en relación con haber contratado una persona para que le realizara el trámite de las cesantías al no cumplir los requisitos legales para disponer del saldo de sus cesantías. (...) Luego, precedente resulta la confirmación de la sentencia.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

FECHA: 05//06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Luis Alberto Blandón
DEMANDADO	Almacenes Éxito S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 002 Laboral del Cto. De Envigado - Acuerdo CSJANTA22-22, del 14 de octubre de 2022
	05266 3105 001 2022 00309 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 108 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Violación al debido proceso para el despido – sentencia - Sentencia C – 593 de 2014 que declaró exequible el artículo 115 del C. S. Terminación de contrato con justa causa -
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **cinco (05) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García, y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación presentado por el apoderado del señor **Luis Alberto Blandón**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario que promovieran en contra de **Almacenes Éxito S.A.**. Radicado único nacional 05266 3105 **001 2022 00309** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°. **010**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

En consideración a lo que atañe a esta instancia, el demandante solicita, de manera principal, que se declare ineficaz o inexistente la terminación del contrato al violar los derechos al debido proceso, defensa y contradicción, contravenir la Constitución, la Ley y el reglamento interno de trabajo. En consecuencia, pide su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de mejor categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 24 de abril de 2021 y hasta su reincorporación, sumas frente a las cuales se debe disponer la indexación. También solicita el pago de \$20.000.000 por concepto de daños y perjuicios morales, así como las costas procesales. **Subsidiariamente**, requiere que se establezca que el despido se dio de manera unilateral y sin justa causa, y con ello, se le cancele la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En su sustento y para lo que interesa, expresa que suscribió con la pasiva contrato de trabajo a término fijo el 6 de abril de 2009, el cual finalizaría el 4 de julio del mismo año; el 16 de abril, decidieron modificar el acuerdo pasándolo a indefinido, percibiendo como último salario la suma de \$1.097.600. Aduce que el 16 de abril de 2021, le manifestó a un compañero de trabajo, de nombre Edwin, que tenía un saldo pendiente de cesantías que requería para el mejoramiento de su vivienda, ya que días antes su morada se había visto afectada por un fenómeno natural, ofreciéndose Edwin a gestionarle dicho trámite al conocer personas que lo hacían, debiendo para ello entregar su cédula, sin la necesidad de firmar nada, desconociendo qué diligencia realizó este. Asevera que Edwin, en calidad de intermediario, presentó documentación a la empresa sin poder especial suyo, adicional a que no fue requerido por la compañía para ratificar la solicitud, desconociéndose cómo la administradora de cesantías avaló dicha información, autorizando la entrega de los recursos. Expone

que la promesa de compraventa del inmueble ubicado en la carrera 103 #61AA-48, de propiedad del señor Niño Hernando, según certificado de tradición y libertad, realizada en la Notaría 12 del Círculo de Medellín el 16 de febrero de 2021, no cuenta con su firma, adicional a que la contenida en el sello de la notaria, al parecer, es la misma del que suscribe como vendedor. Refiere que el 15 de abril de 2021, la empresa le entregó carta de citación a descargos exponiéndole cuáles fueron sus faltas, los cuales serían rendidos el 22 del mismo mes y año a la 1:30 p.m. Llegado el día y la hora, se le realizaron preguntas ambiguas e impositivas, adicional a que se efectuó un razonamiento ilógico de lo que se le indagaba y contestaba, al no haber entendido algunos cuestionamientos. El 24 de abril de 2021, se le hizo entrega de la carta de terminación del contrato, la cual fue ilegal e injusta. Resalta que se le indicó que presentó documentación falsa a la compañía, la cual desconoce, ya que solo le fue exhibida en la diligencia a la que fue citado, misivas que, por demás, nunca fueron entregadas por él y tampoco dio poder o autorización alguno para hacerlo. Señala que no se puede extraer que haya aceptado o confirmado la compra de documentos a terceros para obtener de forma ilegal el dinero de sus cesantías. Expone que pagaron los salarios pendientes y la liquidación definitiva de las prestaciones sociales conforme al tiempo laborado.

Después de subsanadas las falencias advertidas por juzgado, mediante auto fechado el **15 de julio de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Una vez informada de la actuación, la sociedad convocada por pasiva allegó respuesta en la que reconoció la vinculación laboral con el actor, los contratos que suscribieron, la última remuneración percibida, la conversación entablada con el compañero de trabajo con miras a reclamar las cesantías, la citación a descargos, la realización de los mismos el 22 de abril de 2021, el finiquito del contrato y la entrega de salarios y prestaciones a la terminación. Los restantes supuestos no le constan. **Resistió las pretensiones**, exponiendo que el actor no se encuentra

inmerso en causal de reintegro, adicional a que el despido obedeció a una justa causa y se dio en cumplimiento del debido proceso. Por último, presentó las excepciones de mérito que denominó: petición de lo no debido y prescripción.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, en la que decidió:

PRIMERO: Se DECLARA que el contrato laboral que existió entre LUIS ALBERTO BLANDON y ALMACENES ÉXITO SA, finalizó el 24 de abril de 2021 de manera legal de conformidad a lo expuesto en esta sentencia.

SEGUNDO: Se DECLARA que el contrato laboral que existió entre LUIS ALBERTO BLANDON y ALMACENES ÉXITO SA finalizó el 24 de abril de 2021 con base en una justa causa efectivamente comprobada, de conformidad a lo motivado en esta providencia.

TERCERO: Se ABSUELVE a ALMACENES ÉXITO SA de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante al interior del presente proceso.

CUARTO: Las excepciones propuestas se entienden tácitamente resueltas, declarándose como próspera la que se denominó "petición de lo no debido"

QUINTO: Se CONDENA en costas al demandante y en favor de la demandada. Se imponen como agencias en derecho la suma de \$500.000.

SEXTO: En caso de no ser apelada la presente decisión, se CONCEDE en favor del demandante el grado jurisdiccional de consulta ante la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Medellín, toda vez que la presente sentencia es totalmente adversa a sus pretensiones.

La juzgadora, después de realizar una amplia explicación sobre la diferencia entre despido y sanción disciplinaria, y exponer jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la que se aclara que el finiquito no es una sanción y, por lo tanto, no requiere seguir un procedimiento a menos que se haya acordado explícitamente en el contrato, convención colectiva, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo, además de haber indicado que para hacer uso de la facultad de finalizar el vínculo, el empleador debe respetar ciertos criterios constitucionales y legales básicos, como informar al trabajador de las razones específicas del despido y actuar inmediatamente después de

conocer los hechos que justifican la decisión, pues de no realizarse dichos pasos, se podría vulnerar el debido proceso, concluyó, después de analizar los medios de convicción, que para el caso no se advertían acuerdos específicos que impusieran un procedimiento a seguir antes de dar por terminada la relación, además de que no se evidenciaba vulneración al debido proceso, pese a que ello no fue argumentado en la demanda, pues se limitó a exigir requisitos del trámite disciplinario, ya que el trabajador tuvo la oportunidad de ser escuchado, se le informó por escrito de manera explícita y concreta las causales de la terminación y se respetó la inmediatez entre el hecho generador y la decisión adoptada.

Explicó que en la misiva de terminación se hizo alusión a las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., incluyendo el engaño mediante la presentación de certificados falsos para obtener un beneficio propio, así como también se le expuso la violación grave de las prohibiciones especiales del trabajador, habiendo probado la demandada la ocurrencia de tales supuestos y con ello la justeza del despido, habiendo aceptado el actor las conductas que se le imputaban en la diligencia de descargos, al haber expuesto que no tenía todos los documentos legales para el retiro de las cesantías y que pagó a un compañero, Edwin, para que realizara el trámite, a pesar de conocer el procedimiento adecuado, reconocimiento que contradice la afirmación de que no conocía los documentos presentados. Concluyó que la conducta del demandante constituyó una violación grave de sus obligaciones como trabajador y de las prohibiciones establecidas en el reglamento interno. Por lo tanto, se configuró una justa causa para el despido, conforme a los numerales citados del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo absolviendo de la indemnización reclamada. Finalmente, indicó que dentro del expediente no se encontraba ninguna prueba que confirmara los daños morales sufridos.

El apoderado del demandante, **inconforme con la decisión, presentó recurso de apelación con el objetivo de que se revoque.** En su argumentación, sostiene que la terminación de su contrato de trabajo por justa causa fue incorrecta debido a varios errores en el procedimiento y la valoración de las pruebas. Expuso como puntos específicos de alzada: **1. Proceso disciplinario:** Sostiene que no se siguió lo establecido en el reglamento interno de trabajo para dar por finalizado el contrato, ni lo señalado en la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, habiendo cometido el despacho un error al reconocer la existencia de un actuar que no se llevó a cabo. **2. Inmediatez:** Afirma que no se tuvo en cuenta que el finiquito del contrato ocurrió aproximadamente un mes después del conocimiento de los hechos, lo cual contradice dicho postulado. **3. Violación al Debido Proceso:** Asegura que no tuvo la oportunidad de aportar pruebas adecuadas en la diligencia de descargos y que no fue instruido correctamente por el empleador sobre este derecho. Además, menciona que no comprendió completamente las preguntas y las acusaciones que se le hicieron. **4. Apreciación de los medios de convicción:** Critica el hecho de que se le haya dado valor al acta de descargos sin considerar que no participó directamente en la falsificación de los documentos, ya que solo proporcionó una copia de su cédula, desconociendo los actos posteriores realizados por el tercero. Expresa que los legajos presentados no contienen su firma. **5. Facultad de Utilizar a terceros:** Asevera que recurrir a una persona para el trámite de retiro de cesantías no está prohibida por el empleador, siendo ello potestativo del trabajador.

En la **etapa de alegaciones, el apoderado de la demandada,** insiste en lo expuesto en la contestación y en los alegatos, esto es, que ha acatado de manera literal lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno para el culmen del contrato, habiendo confesado el demandante en el acta de descargos las conductas que le

fueron endilgadas, siendo conocedor que no contaba con los documentos legales para obtener su liquidación de cesantías.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados se tienen que Alberto Blandón era empleado de Almacenes Éxito S.A. y que se le dio por finalizado el vínculo laboral el 24 de abril de 2021, esgrimiéndose en la misiva contentiva de dicha decisión:

*Almacenes Éxito S.A. ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria a partir de la presente fecha. **Dicha determinación obedece a que la empresa no encuentra en sus explicaciones argumentos sólidos y consistentes que logren justificar su falta y el grave incumplimiento frente a sus responsabilidades, evidenciándose de su parte actos de indelicadeza, omisiones de procedimiento, uso y falsedad en la información aportada para retirar sus cesantías, lo cual le genera a la Compañía afectación de su buen nombre y en la responsabilidad social que tiene frente a sus clientes internos y externos, y el cumplimiento de las promesas públicas de servicio y calidad.***

En dicha diligencia confirma usted que en los hechos ocurridos el 16 de Abril del 2.021, efectivamente realizó el trámite a través de la compra de documentos a terceros, para obtener de forma ilegal el dinero de sus cesantías. Estas conductas graves y deliberadas de su parte, contraría a las obligaciones que como empleado ha de ejecutar en ejercicio de sus funciones y la grave incursión en prohibiciones claramente establecidas, violentan los más elementales principios de responsabilidad e integridad que se tienen en la Compañía, haciendo insostenible la relación laboral con usted, máxime que, en su condición de colaborador del Grupo Éxito, sus comportamientos y acciones han de darse de forma ejemplar.

Así las cosas, tal y como le fue indicado al inicio de este escrito, Almacenes Exito S.A., decide a partir de la fecha, ponerle fin al contrato de trabajo vigente con usted, de manera unilateral y por justa causa legal y reglamentaria, en virtud del decreto 2351 de 1965 artículo 7. Literal a) en concordancia con el Reglamento Interno de trabajo y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales.

En consecuencia, le será enviado a su cuenta de correo electrónico registrada por usted en Red Humana, los salarios pendientes y la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho.” Pdf. 08. Pág. 15.

Resaltos fuera del texto original.

De acuerdo con la revisión realizada y con fundamento en los argumentos del recurso de apelación, **el problema jurídico** en esta instancia se centra en **determinar si el despido del actor se torna en ineficaz y si hay lugar al pago de la correspondiente indemnización, al afirmarse que para la toma de dicha decisión** no se observó el procedimiento disciplinario establecido por la Corte Constitucional en Sentencia C – 593 de 2014, así como en el reglamento interno de trabajo. De igual forma se analizará la justeza o no de la decisión adoptada por la demandada.

Pues bien, atendiendo lo supuestos esbozados por el demandante, desde el escrito inaugural, debe indicarse que el artículo 115 del C.S.T. establece que: **antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite**, norma que fue objeto de control abstracto de constitucionalidad en sentencia C – 593 del 20 de agosto de 2014, en la que frente a la obligatoriedad del respeto al debido proceso en las relaciones entre particulares **para la aplicación de sanciones disciplinarias**, acogiendo su propia jurisprudencia, precisó que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el mismo se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que: **en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria**, enténdase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, y en virtud de ello ha determinado que este mandato: "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio

de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.), agregando en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias o juzgar la conducta de terceros, que "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando **se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos**, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada el de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados, y para hacer efectivas las garantías contenidas en la Carta Superior es: *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 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, especificándose que en los reglamentos a los que se alude: es necesario que cada una 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, puntualizando que tales procedimientos deben asegurar al menos:*

1. *La comunicación formal de la **apertura del proceso disciplinario** a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
2. *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;*
3. *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
4. *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;*
5. *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
6. *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;*

7. y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Pero tal como se explica por la falladora de primer grado, de vieja data la jurisprudencia especializada ha sido reiterada y pacífica en indicar que el despido no es una sanción disciplinaria. Así, en sentencia del 04 de agosto de 1992, radicado 5.127, se precisó:

Al respecto la jurisprudencia ha considerado que el despido no corresponde a una sanción correctivo dado que la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido por su parte pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral, y en caso de que éste provenga injusto la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador.

En la 9.055 del 16 de marzo de 1984, la Corporación indicó:

La sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del patrono, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo. En cambio, el despido, sea justo o injusto, persigue la extinción del vínculo jurídico. Por esta razón el Tribunal Superior aplicó indebidamente el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 al exigir que el patrono demandado ha debido cumplir el procedimiento allí señalado, que se refiere a la imposición de sanciones disciplinarias, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el demandante.

En la SL3668-2015, se reitera:

Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo.

En providencia 10.387 del 07 de diciembre de 1984, se explica:

Naturalmente que en la convención colectiva de trabajo o en el contrato individual, se puede acordar un procedimiento para efectuar el despido, pero es convencional, vale decir, emanado del consentimiento de los contratantes, lo cual no afecta en nada la esencia y configuración jurídica propia del despido como modo, consagrado expresamente por la ley, de terminar unilateralmente

el contrato de trabajo por parte del patrono; Cuando no se pacta procedimiento alguno en la convención colectiva o en el contrato individual para el despido, las únicas obligaciones legales que tiene el patrono en torno a ese acto es la forma de efectuarlo, que debe estar ceñida a la exigencia del citado parágrafo único del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965

Frente al alcance de la Sentencia C-593-2014, la Sala de Casación Laboral tuvo la oportunidad de pronunciarse en la providencia SL496-2021, indicando:

Alcance de la sentencia CC C-593-2014

Ahora, como quiera que la censura ataca la no aplicación de la sentencia CC C-593-2014, considera la Sala que conviene precisar cuál es el alcance de dicha providencia.

Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la «facultad disciplinaria» la cual se define como la «prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas».

Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento.

Es así como se requiere que toda sanción impuesta por el empleador debe estar previamente consagrada en el reglamento y debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, su revisión la proporcionalidad y la razonabilidad en la imposición de la sanción.

Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. **De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador.**

En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal siguió los postulados que conforme la jurisprudencia de la Corporación se han precisado respecto de la diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria, motivo por lo cual de manera acertada concluyó que no es aplicable la sentencia CC C-593-2014, en la medida en que el demandante fue despedido de la empresa sin que esto ocurriera en virtud de un proceso disciplinario o fuera fruto de una sanción disciplinaria, por tanto, no se encontraba obligado a cumplir en sentido estricto algún procedimiento en específico para tomar la decisión de desvincular al trabajador. En consecuencia,

no incurrió el Tribunal en el dilate endilgado por la acusación, al no haber instrumentado la sentencia citada." Resaltos fuera del texto

De acuerdo con ello, **la sentencia C593-2014 solo es aplicable en los casos en los que el despido sea el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria, mas no cuando el empleador ejerce la facultad de finiquitar unilateralmente el contrato de trabajo, a menos, se insiste, que las partes hubieran acordado expresamente un procedimiento previo para ello** (SL-257-2023, SL-339-2023, SL-766-2023, SL-679-2021, SL-2351-2020).

Criterio que también ha tenido el propio órgano de cierre de la jurisdicción constitucional. Así en sentencia **SU449-2020**, expuso:

"En conclusión, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial."
Resaltos del texto original.

De lo anterior se tiene que, si bien es cierto en el reglamento interno de trabajo (Pdf. 08. Pág. 74 y ss), el artículo 74 establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias y en el artículo 77 el procedimiento para su aplicación, **no se regula allí el tema relativo al despido y tampoco en el contrato de trabajo se pactó procedimiento especial para ello**. Por esta razón, **no se vislumbra vulneración que amerite declarar la ineficacia del despido en la forma pretendida**, adicional a que la citación del trabajador a descargos, por si sola, no convierte la actuación en un proceso disciplinario propiamente dicho, pues para que esto ocurra, debe estar pactado entre las partes que la finalización del vínculo laboral corresponda a una sanción, supuesto que, se insiste, no acaeció.

Ahora, como también se presentan argumentos tendientes a indicar que no se dio una justa causa para el finiquito del contrato, debe decirse que frente a este tema la jurisprudencia especializada ha establecido que, si bien el trabajador debe probar que fue decisión del empleador romper unilateralmente el contrato de trabajo, es a éste último a quien se exige acreditar la existencia de la justa causa para haber procedido en ese sentido, identificando los hechos que motivan esa determinación los cuales no deben ser genéricos, so pena de asumir el pago de la indemnización por terminación injusta.

Luego, conforme a la línea de jurisprudencia especializada y analizados los medios de convicción a la luz de la sana crítica, se tiene que la misiva a través de la cual se dio por terminado el contrato, cumple con los requisitos señalados. Esto es, identifica con precisión el comportamiento que se le atribuyó al demandante y que soportaba la justeza de tal decisión, individualizando con toda precisión la conducta que cometió, conocida por el empleador y frente a la cual se le llamó a descargos. Dicho actuar se enlistó en haber omitido el procedimiento adecuado y **haber usado y falsificado información para retirar las cesantías.**

Frente a estos supuestos, el reclamante fue llamado a descargos el 15 de abril de 2021, habiéndole señalado la compañía:

“La empresa tuvo conocimiento que el día 16 de Abril del 2.021 y dentro de su horario de trabajo, usted incurrió en las siguientes acciones y omisiones: En la fecha anteriormente mencionada y partiendo de la responsabilidad y cumplimiento que usted debe tener con su rol y funciones para las cuales fue contratado(a), **se presentó un informe a Recursos Humanos donde radicó una solicitud para el retiro de sus Cesantías, al momento de hacer una auditoria aleatoria y validación por parte de Gestión Humana, se detecta que el Certificado de Libertad y Tradición y la promesa de compra-venta, fueron aportadas y legalizadas a través de un intermediario y tramitador al que usted le pago y que incluso fue apoyado por un compañero del Almacén, para gestionar con documentos y pagos a estos terceros el retiro de dicho dinero, hechos**

que no solo atentan, violentan y burlan al sistema de seguridad social, sino los efectos y riesgos legales que esto puede tener, adicional estas transacciones que usted maneja, dejan claro que el uso del dinero no está destinado para lo que la Ley determina.

Por lo anterior la empresa lo(a) cita para el día 22 de Abril del 2.021 a la 1:30 p.m. en la oficina de Gestión Humana de Éxito Envigado Centro, con el fin de que rinda los descargos respectivos, manifieste las razones o explicaciones que pueda tener sobre los hechos mencionados, para lo cual puede estar acompañado(a) de dos compañeros de trabajo si así lo desea." Pdf. 03. Pág. 45.

Llegado el día y la hora, y frente al tema para el que fue convocado, el señor Alberto manifestó (Pdf. 02. Pág. 46 a 48 y Pdf. 8. Pág. 91 a 93):

R/: Si Jefe, en el año 2.020 se me presentó un deslizamiento al lado de mi casa, y ahí se vieron muchas casas afectadas, incluso la Compañía fue a evaluar el terreno, debido a eso se me presenta que tengo que hacer un muro de contención se me iban más o menos 8 millones de pesos, temas que no me han dejado tranquilo. **En el mes de Marzo se me presentó un compañero Juan Fernando Peláez quien me propuso hacer uso de las Cesantías, yo le aclaré que no tenía todos los documentos, fue cuando me dijo que Edwin otro compañero me podía ayudar para retirarlas con un intermediario, al día siguiente me encontré a Edwin y le pregunté sobre cómo es la movida para el retiro de las Cesantías, y que el se encargaba de todo, incluso me dijo que esto costaba \$150.000, que debía abonarle inicialmente \$50.000 y luego le daba el resto. Fue entonces cuando le entregué la fotocopia de la cédula para que iniciara el trámite, fue cuando Edwin me llamó y me dijo que ya todo estaba listo, incluso me confirmó que el dinero ya estaba consignado y tenía el saldo de las Cesantías en mi cuenta.**

Con el argumento anterior quiere decir que, **¿Usted reconoce y acepta que le entregó a la Compañía un documento comprado a un tercero para retirar sus cesantías?**

R/: Si señor, lo reconozco.

¿Para qué destinó usted el dinero de sus Cesantías?

R/: Ese dinero la idea era para poder recoger más y poder invertirlo en un arreglo que quiero hacer para mi casa.

¿Por qué si tiene documentos legales según usted, tuvo que pagarle a un tercero para este retiro?

R/: Porque la ley me pide documento que yo no tengo en este momento, incluso reconozco que esto no le debí hacer, porque sabía que estaba haciendo mal al pagar para hacer uso de este dinero.

Eso quiere decir que: ¿No tiene los documentos que exige la Ley para haber hecho este retiro?

R/: No los tengo y por eso acudía a hacerlo de esta forma, aun sabiendo que estaba mal hecho

¿Quién le indicó que podía hacer este procedimiento de retirar sus cesantías de forma ilegal?

R/: Edwin fue el que me dio toda la información y asesoría para hacerlo.

¿Cuál es el procedimiento que debe seguir un colaborador para radicar documentos según la Ley, y hace uso y retiro de Cesantías?

R/: Lo primero es presentarme con la persona encargada de la Compañía, ellos me dicen qué documentos presento y luego si puedo retirar las Cesantías para lo que determina la Ley.

Si este procedimiento lo tiene claro, ¿Entonces por qué razón tuvo que acudir a esta forma ilegal para retirarlas?

R/: No lo pensé bien e (sic) ese momento, y la verdad vi que él podía hacer eso de una manera fácil, y fue donde ya acudí y acepté poderlas tener de esa forma.

¿Era usted consiente que los riesgos que estaba tomando? Si la respuesta es Si, ¿Cuáles son los riesgos que acarrea este acto de indelicadeza?

R/: Si era consciente, el que es más inminente es perder el empleo, y pues de los temas legales no lo tenía claro, solo cuando Edwin me llamó a contarme que estaba en un proceso disciplinario y que al final le terminaron el contrato, supe que el proceso era delicado.

¿Conoce usted de otros colaboradores que estén o hayan realizado este proceso de retiro de Cesantías de forma ilegal?

R/: La verdad no tuve sino conocimiento de una persona que fue Johana Mazo que es de puestos de Pago, pero por ahora no sé de más.

¿Cuenta usted actualmente con contactos de fondos de pensiones y cesantías, entidades bancarias u otras organizaciones para realizar estas transacciones? En caso de ser positiva la respuesta, aclare nombres, cargos, nombre de los funcionarios de estos Fondos que lo apoyan.

R/: No tengo contactos diferentes para hacer estos trámites.

¿Tiene claro que omitir cualquier procedimiento de Compañía, y adulterar un documento, es calificado como una falta grave y acto de indelicadeza que atenta contra el Reglamento Interno de Trabajo, y que su actuar va en contra vía de la ética, principios, valores, de nuestra Organización?

R/: Si claro, lo tengo muy claro.

Colofón con lo reseñado, el comportamiento que el empleador identificó, se encuentra regulado en el artículo 62 del C.S.T. esto es, ***"El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"***, y fue el que de forma expresa y diáfana puso de relieve en la carta materia de estudio, y que ocurrió por haber evidenciado ***"actos de indelicadeza,***

omisiones de procedimiento, uso y falsedad en la información aportada para retirar sus cesantías”, cumpliendo con la carga de acreditar que dicha irregularidad si acaeció, pues véase como al percatarse de la ocurrencia de una infracción a raíz de una auditoria aleatoria y de validación por parte de gestión humana, consistente en la presentación de documentos para el retiro de cesantías a través de un tercero, al llevarse a cabo la diligencia de descargos, pudo corroborar, no solo que este le pagó a una persona para que le realizara tal diligencia, sino que esto se llevó a cabo, en tanto era consciente que no cumplía con los requisitos para realizar tal retiro aportado documentación ante su empleador, por medio de otra persona, que no correspondía a la realidad, cual fue, compraventa de un inmueble ubicado en la Cra 103 No 61AA-48, ello, a sabiendas que de conformidad con el artículo 102 de la Ley 50 de 1990:

“El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantía **sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:**

1. Cuando termine el contrato de trabajo. En este evento la Sociedad Administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.
2. **En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo.** El valor de la liquidación respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.”

Determinando el Decreto 1562 de 2019, artículo 2.2.1.3.2 que **“Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda** siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.”

Y el artículo 2.2.1.3.3. frente a la destinación de las mismas que:

“Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:

1. **Adquisición de vivienda con su terreno o lote;**
2. Adquisición de terreno o lote solamente;
3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;
4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;
5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y
6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas."

Siendo deber del empleador "***constatar el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo y en el artículo 2.2.1.3.2. de este Decreto para que el trabajador presente la solicitud de retiro parcial ante su respectivo Fondo de Cesantías, sin perjuicio de la verificación que éste pueda realizar.***"

La empresa satisfizo la obligación de exponer los motivos concretos en que se fundó la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa y como encargada de velar porque el empleado acreditara los supuestos de ley para el reclamo de las cesantías, ello, en tanto, posteriormente no podía traer a colación causales diferentes a las expuestas en el momento del despido, como sustento de la determinación empresarial. Sobre el punto, la sentencia SL339-2023, citó la SL16219-2014, donde se señaló:

[...] Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable [...].

Adicional a que también se acató lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia SU449-2020, en la cual, consideró necesario, por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, así como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico, definir una

regla de interpretación del artículo 62 del CST, concluyendo con fundamento en la garantía de la dignidad humana, igualdad de trato y respeto de la autoestima del trabajador, como sujeto y no objeto de la relación laboral, que para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa se debe garantizar, de manera previa al despido, y como reivindicación derivada de una lectura integral de la Constitución, el derecho a ser escuchado, prerrogativa que opera como una manifestación del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

En consonancia con lo dicho, en el referido pronunciamiento, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con unas garantías obligatorias, a saber:

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO -Inmediatez-	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
SEGUNDO -Causales taxativas-	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (<i>parágrafo</i>) y 66 del CST.
CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
QUINTO -Exigencias de cada una de las causales	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
y preaviso respecto de algunas de ellas-	explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: <i>"En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días"</i> .
SEXTO -Respeto debido en la relación laboral-	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

Confirmándose lo anterior, en tanto: **1.** fue un hecho indiscutido, que en el presente asunto sí se realizó la diligencia de descargos en la cual se escuchó al trabajador frente a la falta endilgada como motivo de terminación del contrato de trabajo, aunado a que se encuentra probado que en tal citación se indicó la falta cometida. **2.** En la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogado sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, **este aceptó lo ocurrido en relación con haber contratado una persona para que le realizara el trámite de las cesantías al no cumplir los requisitos legales para disponer del saldo de sus cesantías.** Además, este en su nombre, pues así fue acordado y en virtud de ello le brindó un anticipo de \$50.000,00, aportó documentos que no reflejaban la realidad de lo petitionado. Así mismo, admitió las consecuencias que ello acarrearía, reconociendo incluso que la pérdida del puesto era una posibilidad inminente y que tenía conocimiento del trámite que debía ejecutar para reclamarlas. No se advierte que las preguntas fueran ambiguas o ilógicas,

pues, por el contrario, se comprende que las entendía, respondiendo en idéntico sentido, sumado a que, para el caso, no se alegó un vicio en el consentimiento frente a este punto.

Por tanto, sería equivocado concluir, como lo sugiere el recurrente, que no tenía conocimiento ni control sobre la situación irregular, pues, desde el principio, sabía lo que estaba haciendo al intentar reclamar las cesantías sin cumplir con los requisitos legales, y por ello pactó con otra persona la ejecución de dicho trámite en su favor. Es importante señalar que este tipo de reclamo es excepcional y la ley contempla razones específicas para su retiro, siendo responsabilidad del empleador verificar la cabal observancia de estas exigencias, y en este caso, en ejercicio de dicho deber de vigilancia, fue que corroboró la falta cometida, por lo que se tiene que la demandada si sufrió un engaño por parte de su empleado y al ser evidenciada procedió con el trámite, debiéndose tener de presente, que el artículo 55 del CST consagra que el contrato de trabajo, debe ejecutarse de buena fe y, obliga no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan de la naturaleza de esa relación, lo que equivale a obrar con lealtad, rectitud, transparencia y de manera honesta.

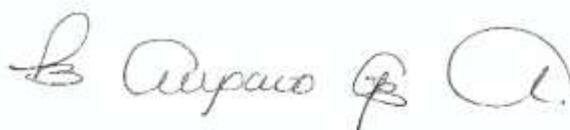
Luego, procedente resulta la confirmación de la sentencia. Costas en esta instancia a cargo del recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$500.000,00

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado dentro del proceso ordinario promovido por **Luis Alberto Blandón** en contra de Almacenes Éxito S.A.

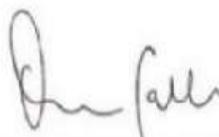
Costas en esta instancia a cargo del recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$500.000,00

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas).



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



Pluma Digitalizada Por Actos
Judiciales

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA