

TEMA: EXCLUSIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA COOPERATIVA DE TRABAJO - “Son justas causas para dar por terminado este convenio, unilateralmente, por cualquiera de las partes cuando se pierda la calidad de asociado de conformidad con lo establecido en los Estatutos y en el régimen de trabajo asociado. /

HECHOS: Pretende el demandante se declare la ineficacia de la exclusión de COOPEVIAN CTA y en consecuencia, que se ordene el reintegro o la reinstalación como asociado. Además de condene al pago de compensaciones ordinarias, auxilios nocturnos, movilización, alimentación, comunicación, descanso anual compensado, bonificación semestral y en general todos los conceptos que venía percibiendo, liquidando desde la fecha de la exclusión y hasta el reintegro.

TESIS: (...) El artículo 59 de la ley 79 de 1988 advierte que en las cooperativas de trabajo asociado los aportantes de capital al mismo tiempo son trabajadores y gestores de la empresa, su régimen de trabajo, seguridad social y compensación será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo. Las cooperativas además están instituidas como una forma de empresa para producir sus propios bienes y prestar servicios a terceros, con su propio personal, quienes reciben compensaciones en vez de salario como retribución en proporción al trabajo realizado dentro de la participación de la empresa, bajo el modelo de autogestión de manera conjunta y organizada por todos los asociados. (...). (...) en el párrafo de la cláusula primera del convenio de asociación se lee: “La Cooperativa regulara los actos de trabajo con sus Asociados mediante el Régimen de Trabajo, de Previsión, Seguridad Social y de Compensaciones aprobado por el Consejo de Administración sin sujeción a la Legislación laboral Ordinaria de conformidad como lo establece el Decreto 468 de 1990 y los Estatutos”. A su vez, la cláusula sexta del documento indica: “Son justas causas para dar por terminado este convenio, unilateralmente, por cualquiera de las partes cuando se pierda la calidad de asociado de conformidad con lo establecido en los Estatutos y en el régimen de trabajo asociado, prescrito por la Cooperativa”. (...) Conforme a todo lo analizado, es claro que la ausencia del trabajador asociado por un lapso de dos días o más, corresponde a una causal de exclusión, sin que se justificara en debida forma la inasistencia. En gracia de discusión, se advierte que el demandante confesó haber sido sancionado de manera previa en dos oportunidades por ausentarse un día cada vez, así que se agotó la escala de sanciones y procedía la exclusión, de acuerdo al párrafo 2o. del citado artículo 23 del RTA y que el mismo extremo actor pide que se aplique. Téngase en cuenta que la misma norma señala que la exclusión del asociado procede cuando la falta por sí sola lo amerite (...) En un asunto de similares contornos contra la misma CTA y bajo los mismos fundamentos de disidencia del trabajador asociado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó que “no se dan los requisitos para la aplicación del aludido precepto, dado que no se trata de que el supuesto fáctico configurativo de la causal de exclusión, prevista en el literal n) del artículo 15 de los Estatutos, también esté regulado en la escala de sanciones disciplinarias consagrada en el artículo 23 del Régimen de Trabajo Asociado y, por tanto, contrario a lo que afirma el recurrente, no se trata de dos sanciones frente a una misma falta.” (SL3111- 2022, radicación 83703).

MP. ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

FECHA: 22/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

Acta No. 183

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Andrés Felipe Suárez Betancur
DEMANDADO	Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Profesional de Antioquia - COOPEVIAN C.T.A. -
RADICADO	05001310501220190002801
TEMA	Ineficacia de exclusión de la CTA
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, veintidós (22) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ, a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 31 de octubre de 2022 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín.

DEMANDA

ANDRÉS FELIPE SUÁREZ BETANCUR pretende que se DECLARE la ineficacia de la exclusión de COOPEVIAN CTA y, en consecuencia, que se ORDENE el reintegro o la reinstalación como asociado. Además, se CONDENE al pago de compensaciones ordinarias, auxilios nocturnos, movilización, alimentación, comunicación, descanso anual compensado, bonificación semestral y en general todos los conceptos que venía percibiendo, liquidando desde la fecha de la exclusión y hasta el reintegro; los valores objeto de condena deberán ser indexados.

Subsidiariamente solicita se DECLARE que la CTA incumplió el acuerdo cooperativo de manera grave y dolosa, por lo que pretende que se ORDENE el cumplimiento del contrato, la reinstalación como asociado y se CONDENE al pago de los perjuicios consistentes en los dineros dejados de percibir por compensaciones, auxilios y demás.

HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones indicó que suscribió acuerdo cooperativo con COOPEVIAN CTA el 12 de febrero de 2011 y en calidad de asociado desempeñó el cargo de vigilante en la ciudad de Medellín. El 25 de octubre de 2017 se le notificó la exclusión por violación del Estatuto y Régimen de Trabajo Asociado, comunicación en la que se anotaron las causales en las que se fundamentó la decisión; sin embargo, la cooperativa no respetó la escala de faltas y sanciones contenida en los artículos 22 y 23 del RTA, ni el procedimiento disciplinario, además de la graduación y proporcionalidad de la sanción. Tampoco medió inmediatez, como quiera que la ausencia a prestar servicios ocurrió entre el 19 y el 21 de agosto de 2017, fue llamado a descargos el 20 del mismo mes y la exclusión aconteció el 25 de octubre de 2017.

CONTESTACIONES

La COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA - COOPEVIAN C.T.A. - aceptó los hechos relativos a la suscripción del convenio cooperativo el 12 de febrero de 2011, en virtud del cual el actor aportó su trabajo como vigilante en la ciudad de Medellín; que fue excluido de la CTA debido a la ausencia injustificada por más de dos días, esto es, por tres turnos consecutivos entre el 19 y el 21 de agosto de 2017, y la notificación de esa decisión que se realizó el 25 de octubre de 2017. Refirió que agotó el procedimiento disciplinario de acuerdo con los artículos 24 del RTA y 16 del Estatuto, pues citó al asociado a descargos el 28 de agosto de 2017. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló las excepciones de mérito

que denominó: legalidad de la exclusión, inexistencia de relación laboral, falta de causa para demandar, tasación de perjuicios, improcedencia de la "reinstalación", autonomía de la voluntad cooperativa, pago, prescripción, plena prueba de actos acordes a la ley, buena fe, aplicación del régimen cooperativo de trabajo asociado previsto en la ley 79 de 1988 y decreto 4588 de 2006, y exclusión ajustada a los estatutos.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 31 de octubre de 2022, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones impetradas en su contra, DECLARÓ probadas las excepciones de legalidad de la exclusión, exclusión ajustada al estatuto e improcedencia de la reinstalación, CONDENÓ en costas al demandante y fijó como agencias en derecho la suma de \$500.000.

Partió de la existencia y falta de controversia acerca del acuerdo cooperativo entre las partes, la ausencia en la prestación del servicio del asociado y la notificación de la decisión de exclusión. Luego de ello reseñó la escala de las sanciones del artículo 23 del Régimen de Trabajo Asociado y las causales de exclusión, en particular el literal n) del numeral 15, en el que se indica expresamente el ausentismo injustificado por dos o más días. Encontró cumplido el procedimiento establecido de acuerdo con los Estatutos, sin que el trabajador asociado interpusiera los recursos contra la decisión mayoritaria.

Aunado a lo anterior, sostuvo que se respetó el principio de inmediatez pues la determinación de expulsión se adoptó en un tiempo razonable, máxime si se considera el término del trámite previo que se adelantó.

No acogió el principio de favorabilidad debido a que rige para las relaciones de trabajo, empero, en caso de que se aplicara al trabajo asociado, en el caso en concreto no existe duda acerca de la disposición jurídica aplicable, pues los estatutos establecen claramente la ausencia injustificada por dos o más días como causal autónoma de

exclusión, sin que sea necesario agotar con anterioridad una escala de sanciones, mientras que la inasistencia a un turno sí es objeto de sanción, por lo que se entiende que ambas normas coexisten bajo supuestos diferentes.

Tampoco evidenció transgresión al principio de proporcionalidad, como quiera que las cooperativas son autónomas para determinar las causas que dan lugar a excluir a un asociado. Por las mismas razones estimó improcedentes las pretensiones subsidiarias.

RECURSO DE APELACIÓN

El extremo demandante se aparta de la decisión de primer grado, pues considera que existe una indebida aplicación de los artículos 23 del Decreto 4588 de 2006, 53 de la Constitución Política y 546 del Código Civil. Señala que no se tuvo en cuenta la escala de sanciones, pues esta no contempla la exclusión inmediata de la CTA. Tampoco se valoró que el asociado estaría de descanso entre el 19 y el 21 de agosto de 2017, pues su labor como guarda de seguridad no estaba supeditada a una disponibilidad 24 horas al día, 7 días a la semana. Advierte que se le indicó que debía realizar labores de celaduría, según la programación que recibió y conforme se relató en los interrogatorios y el testimonio de Nelson Arroyo Mosquera, lo cual ocurrió menos de 24 horas antes de disfrutar del descanso previamente notificado.

Sostiene que las pretensiones de la demanda se fundan en la protección constitucional del trabajo asociado, especialmente en el principio de favorabilidad, pues desde el escrito inicial se insistió en que tanto el Régimen de Trabajo Asociado como los Estatutos tienen la misma jerarquía y dan tratamientos desiguales ante la comisión de una misma falta, lo que causa duda en su aplicación; por ende, debía acudirse a la sanción menos gravosa, situación que no aconteció, incluso el representante legal de la cooperativa dijo que la máxima sanción era la exclusión.

Reitera que existió extemporaneidad entre la falta y la exclusión, ya que el concepto de gestión humana tardó un mes en emitirse, lo que contraviene los términos contenidos en los estatutos.

Además, se vulneró el principio de proporcionalidad, pues no se consideró que prestó servicios por más de seis años sin que durante ese lapso se configurara una falta grave o un incumplimiento de los deberes.

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite consagrado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

No fue objeto de controversia que entre las partes existió un convenio cooperativo de trabajo asociado (ver archivo 002, páginas 22 y 23), el cual finalizó con ocasión a la exclusión del asociado, notificada el 25 de octubre de 2017 (mismo archivo, páginas 33 a 45), debido a que aquel no acudió a prestar servicios como vigilante desde el 19 hasta el 21 de agosto de 2017 (ver archivo 008, páginas 20 y 22 a 24).

En ese orden, corresponde al Tribunal establecer si se configuró la causal de exclusión alegada por COOPEVIAN C.T.A., y si es viable exigir el cumplimiento del requisito de inmediatez en la toma de la decisión, además de la aplicación de los principios de proporcionalidad y favorabilidad. Lo anterior, en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación interpuesto por el DEMANDANTE, de conformidad con lo establecido en el artículo 66A del C.P.T.S.S.

EXCLUSIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

El artículo 59 de la ley 79 de 1988 advierte que en las cooperativas de trabajo asociado los aportantes de capital al mismo tiempo son trabajadores y gestores de la empresa, su régimen de trabajo, seguridad social y compensación será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo.

Las cooperativas además están instituidas como una forma de empresa para producir sus propios bienes y prestar servicios a terceros, con su propio personal, quienes reciben compensaciones en vez de salario como retribución en proporción al trabajo realizado dentro de la participación de la empresa, bajo el modelo de autogestión de manera conjunta y organizada por todos los asociados.

En el asunto se tiene que el demandante fue excluido de la CTA el 25 de octubre de 2017, debido a que *“el ausentismo del asociado fue sin justa causa, toda vez que le fue notificado trabajar el 19, 20 y 21 de agosto y no lo hizo”*. En ese orden, la encartada encontró que el asociado trasgredió el *“artículo 15 del Estatuto de la Cooperativa aprobado por la Asamblea General de Asociados, el Consejo de Administración podrá Excluir a los Asociados por cualquiera de las siguientes causas, y en este caso por incurrir en su Literal n), que reza: ‘Por ausentismo injustificado por dos (2) o más días’...”* (ver archivo 002, páginas 33 a 45).

Recuérdese que no existe discusión en que el actor no acudió a prestar sus servicios entre el 19 y el 21 de 2017, pues dicha circunstancia se estableció desde la narración de los hechos de la demanda, la fijación del litigio y se corrobora con el acta de descargos del 28 de agosto de 2017 (ver archivo 008, páginas 22 a 24).

Ahora, en el párrafo de la cláusula primera del convenio de asociación se lee: *“La Cooperativa regulará los actos de trabajo con sus Asociados mediante el Régimen de Trabajo, de Previsión, Seguridad Social y de Compensaciones aprobado por el Consejo de Administración sin sujeción a la Legislación laboral Ordinaria de conformidad como lo establece el Decreto 468 de 1990 y los Estatutos”*.

A su vez, la cláusula sexta del documento indica: "Son justas causas para dar por terminado este convenio, unilateralmente, por cualquiera de las partes cuando se pierda la calidad de asociado de conformidad con lo establecido en los Estatutos y en el régimen de trabajo asociado, prescrito por la Cooperativa" (archivo 002, páginas 22 y 23).

A su turno, el Régimen de Trabajo Asociado de COOPEVIAN CTA consagra (archivo 00, páginas 154 a 158):

"ARTÍCULO 23- Escala de faltas y sanciones disciplinarias para el trabajador asociado: con fundamento a los criterios establecidos en el artículo anterior, se define y determina la siguiente escala de faltas y sanciones:

(...)

Escala de sanciones:

No.	DESCRIPCIÓN DE LA FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ
1.	No presentarse a laborar en el puesto de trabajo durante el turno asignado sin justa causa	3 días de suspensión	7 días de suspensión

Parágrafo 2: Agotada la escala de sanciones, habrá lugar a la exclusión, a menos que la falta por si sola amerite la exclusión.

Artículo 24 - El procedimiento disciplinario a seguirse será:

- a. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el asociado trabajador deberá presentarse a descargos ante la dirección de operaciones de la cooperativa con el propósito de ser escuchado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la presunta falta. El cual emitirá concepto ante Gestión Humana.
- b. Presentados los descargos por el asociado trabajador el líder de Gestión Humana, luego del estudio del caso, emite concepto acerca de si hay irresponsabilidad o no, y en caso positivo, aplique la sanción correspondiente conforme a la falta; sí a su juicio, ésta a amerita exclusión, será el consejo de administración quien realice el procedimiento correspondiente de Exclusión

A su vez los Estatutos de la cooperativa se regula la exclusión así (ver archivo 002, páginas 66 y 67):

“ARTÍCULO 15.- El Consejo de Administración de la cooperativa podrá excluir a los asociados por cualquiera de las siguientes causas, además de las establecidas en la Ley y en el régimen de trabajo asociado:

(...)

n. Por ausentismo injustificado por dos (2) o más días...”

ARTÍCULO 16.- Para que la exclusión sea procedente es fundamental que se cumpla con el siguiente procedimiento:

- a. Antes de producirse la exclusión debe oírse al asociado y dársele la oportunidad de presentar sus descargos por escrito ante el órgano competente.
- b. Evaluar la información sumaria y las investigaciones previas, adelantadas, por el organismo competente de la Cooperativa y dirigidas al Consejo de Administración, quien tomará la decisión de excluirlo o no, de la cual se dejará constancia escrita en acta debidamente firmada por el presidente y secretario. El término máximo con que contará el organismo competente para adelantar la investigación sumaria será de sesenta (60) días calendario.
- c. Que la exclusión sea aprobada en reunión del Consejo de Administración, con el voto favorable y por mayoría absoluta de sus integrantes principales y mediante resolución motivada.
- d. Que la resolución de exclusión sea notificada al Asociado personalmente entre los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición, o en caso de no poder hacerlo personalmente fijando en un lugar público de las oficinas de la Cooperativa con la constancia correspondiente.
- e. Que en el texto, tanto de la resolución como de la notificación al asociado se le haga conocer los recursos que legalmente procedan y los términos y forma de presentación de los mismos.
- f. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión o providencia, el afectado podrá interponer y sustentar por escrito, los recursos que se indican en los artículos siguientes”

Sobre el procedimiento para llevar a cabo la exclusión (ver archivo 008), se tiene que la ausencia ocurrió entre el 19 y el 21 de agosto de 2017, por lo que el 23 del mismo mes y año JORGE IVÁN VILLARREAL TORRES elaboró informe en el que reportó la situación (página 20). El demandante fue escuchado en descargos el 28 de agosto de 2017 (páginas 22 a 24) y el 31 de agosto del mismo año se notificó el concepto técnico a efectos de que ejerciera el recurso de réplica y aportara las pruebas que tuviera en su poder dentro de los tres días hábiles siguientes (páginas 25 a 28). De dicho medio de impugnación el actor hizo uso el 6 de septiembre de 2017 (página 29) y el 13 de septiembre de 2017 se notificó la decisión frente a la réplica (páginas 30 a 34). Se emitió concepto de la dirección de gestión humana el 11 de octubre de 2017 (página 29) y el 25 de octubre de 2017 se notificó la exclusión (páginas 33 a 45).

De lo anterior se evidencia el cumplimiento de los términos consagrados en los Estatutos, como quiera que la investigación no superó los 60 días calendario y las decisiones se adoptaron y notificaron de conformidad a los artículos 17 a 19, con lo que el trámite se surtió de manera inmediata.

En cuanto a la justificación de la inasistencia, se dejó constancia en el acta de descargos que aquella se debió a que:

“El día viernes 18 de agosto en horas de la mañana me llama al señor Jorge Villareal de programación notificándome que tenía que trabajar todo el fin de semana y que descansara mejor el fin de semana siguiente, no tuvo la política de pedirme el favor, le respondo que por programación del puesto me correspondía descansar esos días 19-20 y 21 de agosto ya que había trabajado toda la quincena en mi horario habitual de 04:00-16:00 horas, en varias oportunidades me he quedado hasta las 18:00 horas, y que no me sentía apto para colaborar porque estaba agotado y más seguir otros ocho días más derecho sin descansar, le dije que programara a otra persona porque no podía y también tenía programado un paseo familiar a una finca y mi hija competía el domingo en una carrera de ciclismo ‘El mundo’ ya que

todos los años la he llevado y no la podía dejar ilusionada, el señor Jorge Villareal me dice que recuerde que soy disponible y esto podía pasar a lo que le respondo que él se equivoca porque yo aparezco con puesto fijo y tengo programación todos los días..."

El demandante reiteró lo expuesto en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, oportunidad en la que además señaló que compartía con otros dos compañeros la labor de celaduría que desempeñaba en La Estrella. Por tal motivo, correspondía inicialmente a otro asociado cubrir el servicio el fin de semana de la ausencia, pero no recuerda si era en el mismo lugar o en otro, debido a que JORGE VILLAREAL le dijo que se presentara en la cooperativa. Luego de no laborar el fin de semana, acudió al lugar de trabajo y allí se le manifestó que debía esperar a recursos humanos para revisar la inasistencia.

Sostuvo que debió ser avisado en cuanto a que debía trabajar el fin de semana con ocho días de anterioridad, pero como esa indicación sólo ocurrió el día anterior, no pudo cancelar el viaje familiar; además, en la programación que se le entregó en el lugar de trabajo consta que prestaría servicios durante trece días y descansaría dos, entre estos últimos los días en que se ausentó. Aseguró también que la programación no se modificaba en el curso del mes, por lo que las eventualidades como incapacidades médicas, debían comunicarse con programación y notificar la situación para que se enviara el reemplazo.

Relató que fue citado a descargos en los ocho días siguientes a la ausencia y tiempo después se notificó la exclusión. Con anterioridad tuvo dos sanciones por faltar un día, en ambas ocasiones conforme a los estatutos, pues *"si uno incurre en una falta se hace un día de suspensión, a la segunda son 3 días de suspensión y si vuelve y repite una falta de esas serían 7 días de suspensión, yo tenía la de un día y 3 días, la última que hice daba para suspensión de 7 días, pero no fue así, sino que me excluyeron de una vez"*. Agregó que nunca faltó más de dos días con anterioridad a los hechos que dieron lugar a la exclusión.

Dijo no conocer a plenitud los estatutos, pero sabe de la existencia de las sanciones y las causales. A continuación, expuso que los programadores notificaban los cambios de turno en la programación durante la semana y vía telefónica. En el mes de agosto disfrutó de descanso del 5 al 7, fin de semana festivo y no tuvo permiso del programador para faltar del 19 al 21 de agosto.

El representante legal de la empresa contó que para la fecha de los hechos era el jefe de operaciones y por ello conoció del asunto y del trámite disciplinario. Narró que el programador de la empresa llamó al hoy demandante a notificar el cambio en el descanso del fin de semana del 19 al 21 de agosto debido a las novedades presentadas en la cooperativa, situación para la cual se tuvo en cuenta el descanso previo del asociado en otro fin de semana festivo dentro del mismo mes. El actor presentó inconformidad con el cambio; sin embargo, se le señaló que debía presentarse, pese a lo cual no acudió. Ante esa circunstancia, se trató de entablar comunicación con el señor SUÁREZ BETANCUR, quien no atendió la llamada, entonces se procedió a la elaboración del informe disciplinario por parte de los “señores de programación”. A partir de allí se inició el procedimiento de conformidad a los estatutos, se citó al asociado dentro de los diez días siguientes a la falta a rendir descargos, él acudió y no justificó los motivos de la ausencia, se emitió el concepto técnico contra el cual podía presentar réplica, lo cual aconteció, por lo que gestión humana revisó nuevamente el asunto y se adoptó la exclusión de manera definitiva. Finalmente se remitió el asunto al órgano encargado, quien aprobó la decisión y ordenó notificarla, determinación contra la que era procedente el recurso de reposición.

Explicó que los programadores son los encargados de coordinar la labor en todos los frentes, por lo que se realizan modificaciones en los turnos dependiendo de las novedades durante el servicio. La notificación se hace por medio de llamada y para ubicar el reemplazo se tiene en cuenta si la persona ya conoce el puesto de trabajo o las características que se requieran para cubrirlo; por ello, ante la necesidad de realizar un “refuerzo fijo” en el mismo lugar donde

prestaba servicios el demandante, se le notificó el cambio del descanso para el fin de semana siguiente, aun cuando inicialmente estaba programado el descanso para el fin de semana del 19 al 21 de agosto de 2017. Desconoce a qué hora se dio a conocer la modificación.

Precisó que existe una escala de faltas y sanciones, y que el área de gestión humana se encarga de emitir el concepto con destino al consejo de administración, en caso de que se incurra en una causal de exclusión. Contra la decisión del órgano de administración se puede presentar recurso de reposición y la apelación la conoce el área de operaciones. Precisó para hablar de una ausencia injustificada se requiere la inasistencia durante dos o más días consecutivos, lo que da lugar a la exclusión, mientras que la sanción se aplica a la falta de presentación a trabajar durante un turno asignado.

NELSON ARROYO MOSQUERA, quien se desempeñó como programador de la CTA entre 2014 y 2022, y en la actualidad ostenta el cargo de supervisor, señaló sus funciones como programador consistían en asignar los turnos, además de otorgar permisos y descansos a los vigilantes. La programación se efectúa de manera mensual, se remite al puesto o se *"llama al vigilante y se le dice cuáles son sus turnos"*. Por medio de JORGE VILLARREAL conoció de la inasistencia del trabajador asociado, entre el 19 y el 21 de agosto de 2017; al terminar el fin de semana se debatió la novedad entre los programadores y se concluyó que existía una *"falta"*. El señor VILLARREAL indicó al actor que debía acudir al puesto de trabajo debido a que *"no pudimos conseguir la persona para que le hiciera los descansos"*, por lo que el descanso se pasó para el siguiente fin de semana. El mismo día que se conoció de la inasistencia del relevante para el descanso del demandante, se le comunicó; sin embargo, este no se presentó y no respondió la llamada telefónica de JORGE VILLARREAL por lo que se dejó la portería de la CTA sin personal y se envió a prestar el servicio en el punto asignado al actor. El señor VILLARREAL realizó el informe disciplinario por el que la dirección de operaciones llamó al trabajador asociado a rendir descargos.

Señaló que las sanciones se contemplan por la ausencia de un día a prestar servicios, mientras la exclusión se soporta en la inasistencia durante varios días, y ejemplificó que en caso de faltar a laborar el *“lunes y el viernes, ahí tocaría que se fuera una sanción, luego la otra sanción, pero cuando es continua como en este caso sí hay mérito para exclusión”*.

Dijo que la programación se modifica debido a las calamidades que se pueden, por eso se busca inicialmente a una persona del mismo puesto que esté descansando y vía telefónica se le comunica que debe cubrir la vacante, para no generar traumatismos en el servicio cuando, a manera de ejemplo, se debe cubrir un turno por una incapacidad. Ello en atención a que en algunos lugares se manejan claves y temas delicados que impiden la rotación de personal; además, la programación se modifica a diario, debido a la cantidad de asociados que tiene la CTA. Un turno de trabajo puede ser de 6:00 am a 6:00 pm o viceversa, también de *“6 a 2, de 2 a 10 o de 10 a 6”*. Las justas causas para no acudir a un turno corresponden a incapacidades médicas, muerte de un familiar, accidentes de tránsito con soportes, enfermedad con respaldo en documentos médicos. *“Los descansos se distribuyen por programación en donde se trabaja 12 x3 12 x2 quincenalmente, la idea es que tengan sus descansos todos los asociados”*

Conforme a todo lo analizado, es claro que la ausencia del trabajador asociado por un lapso de dos días o más, corresponde a una causal de exclusión, sin que se justificara en debida forma la inasistencia. Nótese como el testigo NELSON ARROYO MOSQUERA narró los motivos que dan lugar a tener como justificada la ausencia a laborar sin que en ninguna de ellas se encuentre la de salir de *“paseo”*; incluso, manifestó la necesidad de la CTA de variar la programación debido al alto número de novedades que se presentan con los asociados en cada puesto de trabajo, y el procedimiento para notificar los cambios de turno, lo cual se adelantó.

Indica el apelante que no se consideró que tenía el descanso programado previamente, lo cual no fue objeto de discusión. Sin embargo, en ninguna de las pruebas allegadas al proceso se avizora que se haya acreditado ante la CTA que en efecto existían todos los preparativos para el viaje que el trabajador asociado dijo tener planeado con su familia (como reservas de transporte, hotel, etc.) y que le era imposible cancelar dicho evento; ni siquiera se conoce si en efecto el viaje se realizó, a dónde fue y cuánto duró.

De hecho, el listado de pruebas con el que se justificó la inasistencia dentro del trámite de la réplica corresponde a (página 29 del archivo 008):

DECLARACION DE PRUEBAS JUSTIFICANDO EL POR QUE NO
LABORE LOS DIAS 19-20-21

1. Anexo fotocopias de mis turnos laborados del mes de agosto en el cual se pueden evidenciar que a la fecha 19-20-21 me correspondía descansar
2. Primero que todo como lo dije anteriormente en los descargos, yo hable con el señor Jorge Villareal y le informe que yo no podía asistir a trabajar ya que me sentía agotado y no en condiciones óptimas para el servicio, segundo que tenía un paseo programado con mi familia el cual había invertido dinero y tercero que mi hija competía en una carrera de ciclismo el día domingo y que yo soy el que la llevo todos los años.
3. Revisando las programaciones del puesto el cual quede con una duda, en ningún momento aparece la frase que dice que está exenta a cambios como lo informa el señor Edwin Patiño.
4. Anexo copia de estatuto del derecho del vigilante. CAPITULO IV ARTICULO 8

En ese orden se tiene que la inasistencia durante más de dos días aconteció sin justificación alguna, por lo que resulta acertada la decisión de la Juez de primer grado.

De otro lado en cuanto a la aplicación del principio de proporcionalidad de la sanción, debe indicarse que el artículo 23 del Régimen de Trabajo Asociado de COOPEVIAN CTA establece la aplicación de sanciones disciplinarias en aquellos eventos en los que el trabajador no se presenta *“al puesto de trabajo durante el turno asignado sin justa causa”* (subraya la Sala). Como explicó el testigo ARROYO MOSQUERA, cada turno corresponde a la labor ejercida de 6:00 am a 6:00 pm o viceversa o de *“6 a 2, de 2 a 10 o de 10 a 6”*. Lo acá acreditado y no debatido, fue la no presentación del trabajador

asociado durante tres turnos, correspondientes a los días 19, 20 y 21 de agosto de 2017, situación que configura la causal de exclusión del literal n) del artículo 15 de los Estatutos.

En gracia de discusión, se advierte que el demandante confesó haber sido sancionado de manera previa en dos oportunidades por ausentarse un día cada vez, así que se agotó la escala de sanciones y procedía la exclusión, de acuerdo al parágrafo 2o. del citado artículo 23 del RTA y que el mismo extremo actor pide que se aplique. Téngase en cuenta que la misma norma señala que la exclusión del asociado procede cuando la falta por sí sola lo amerite, estipulación que permite concluir la equivocación en la que se funda el recurso, al considerar que el Régimen de Trabajo Asociado y los Estatutos de COOPEVIAN CTA son contradictorios pues, como ya se dijo, estos regulan situaciones diferentes.

En un asunto de similares contornos contra la misma CTA y bajo los mismos fundamentos de disidencia del trabajador asociado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó que *“no se dan los requisitos para la aplicación del aludido precepto, dado que no se trata de que el supuesto fáctico configurativo de la causal de exclusión, prevista en el literal n) del artículo 15 de los Estatutos, también esté regulado en la escala de sanciones disciplinarias consagrada en el artículo 23 del Régimen de Trabajo Asociado y, por tanto, contrario a lo que afirma el recurrente, no se trata de dos sanciones frente a una misma falta.”* (SL3111- 2022, radicación 83703).

Así las cosas, se **CONFIRMARÁ** la sentencia de primer grado, pues las consideraciones expuestas conllevan a que las pretensiones subsidiarias tampoco salgan avantes.

Las costas procesales de la primera instancia como allí se determinó. En esta corren a cargo de la parte demandante por no prosperar el recurso de apelación. Las agencias en derecho de la segunda instancia se tasan en la suma de \$290.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 31 de octubre de 2022 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas procesales con agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

La presente providencia se notifica por edicto.

Los Magistrados,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ