

TEMA: FUERO SINDICAL- El objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad./

HECHOS:En el presente asunto, la parte actora peticona se declare que el accionado, señor Adams Brisier Torres Navas incurrió en las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo identificadas con código RIT-019, RIT-031, RIT 004, RIT-147 RIT-002, RIT-131 y RIT-020 y que éstas justifican la terminación del contrato laboral por justa causa, por lo cual, pretenden se levante el fuero sindical para proceder con el despido respectivo. En sentencia proferida el veintinueve (29) de mayo hogañó, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, decidió levantar el fuero sindical el señor Adams Brisier Torres Navas y en consecuencia otorgó al demandante permiso para despedir al trabajador por justa causa comprobada. El problema jurídico consistirá en determinar si las faltas en las que incurrió el trabajador tienen la fuerza determinante, para constituir justa causa para que se autorice la terminación de la relación laboral y si se le violenta o no el derecho fundamental al debido proceso del empleado al no haber tenido la posibilidad de recurrir la decisión pertinente.

TESIS: El fuero sindical, es una garantía constitucional que se encuentra consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, y desarrollada en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo de Trabajo veamos: “ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. ... Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...”(...)Artículo 405 del CST: “Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.(...)Por su parte, el artículo 406 del mismo estatuto sustancial, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra: “Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical: ... c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; ... PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.(...)En los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó que en los casos en que el trabajador sea despedido, desmejorado o trasladado sin que se haya obtenido previamente el permiso judicial, cuando se encuentre protegido por el fuero sindical, este podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo ser previamente calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.(...)Así las cosas, se puede determinar entonces que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad.(...)En sentencia C-381 del año 2000, en la cual se estudió el alcance de la norma en cita, se indicó que, para hacer uso especial de este procedimiento, el empleador deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la causa requerida para solicitar la autorización del despido del

trabajador aforado. Nótese como la norma no refiere que deba efectuarse la comunicación del despido de manera anterior a la presentación de la solicitud ante el juez competente, ello, pues precisamente se trata de un proceso especial en atención a las calidades propias del trabajador que goza del manto protector de estabilidad laboral, ya que antes de efectuar cualquier determinación debe el juez competente determinar si las causas que se le endilgan tienen la fuerza suficiente para la culminación del vínculo.(...)En conexión al último de los casos delimitados por la Corte en antecedencia, es el que nos compete en el caso in examine, donde será pertinente hacer un pronunciamiento sobre las justas causas de despido del trabajador aforado, para lo cual, es necesario recalcar que el artículo 410 del CST regula las siguientes justas causas de autorización judicial del despido del trabajador aforado:“b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del C. Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”. (...) Sea lo primero indicar, que la diligencia de descargos efectuada por la empresa demandante y que el trabajador reconoció en el marco de la audiencia realizada, se aceptó por su parte la realización de cada uno de los actos que se le imputan, del cual, además, se encuentra plena visualización de cada uno de ellos, en el video 15VideoPrueba, donde se visualiza todo lo acaecido entre las 20:56 y las 23:52 del 5 de febrero del año 2024. Igualmente en dicha oportunidad pese a lo indicado en audiencia aceptó que conocía que debía cumplir los reglamentos de la empresa cesionaria (...)No debe dejarse de lado en primera medida, que en el contrato laboral se pactó que el señor Torres Navas desempeñaría el cargo de Operador de Buses, en el desarrollo del contrato de concesión suscrito por la demandante con la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá- Metro de Medellín Ltda. Así mismo, debe recordarse como la conducción de vehículos automotores es una actividad peligrosa, que requiere de la absoluta concentración de quien efectúa la labor con el fin de salvaguardar su bienestar, de las personas que transporta de los transeúntes y otros vehículos.(...)El poder de subordinación que rige el contrato de trabajo, trae consigo el deber de obediencia del trabajador, de seguir las instrucciones, medidas de control y directrices de quien le emplea a cambio de una remuneración. La ausencia de sujeción de las normas que son tasadas con la finalidad del desarrollo social y económico del contratante, reflejan sin duda la ausencia de compromiso del colaborador para continuar con la labor designada, teniendo en cuenta que tan sólo el actuar de obstruir la cámara tuvo la fuerza para dar por terminado el contrato de trabajo, al incumplir una directriz de seguridad(...) Con ello, en el marco de la realización de una actividad peligrosa como la conducción, el test de proporcionalidad no podrá ser favorable al demandante, quien sin razón alguna desatendió las obligaciones de seguridad en su labor, pues puesto en la balanza el derecho al libre desarrollo de la personalidad del actor, no se inclina a su beneficio sobre la seguridad general, deber de obediencia y acatamiento y más aún sobre la cultura institucional que su empleador predica. (...) Se desdibuja entonces el objeto de la apelación, respecto a la proporcionalidad de los eventos y el despido, pues debe recordarse que no fue un solo actuar indebido efectuado por el trabajador, sino, por el contrario, el conjunto de varios de ellos contrariando las órdenes que por seguridad y salud en el trabajo se le impusieron, sin dejar de lado que, la deliberada obstaculización del medio visual afectó de manera clara la posibilidad del empleador de monitorear el bienestar de los ocupantes del vehículo en la ruta, y por si sola configura el despido.

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ

FECHA:21/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, junio veintiuno (21) de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso Especial de Fuero Sindical (autorización para despedir), radicado con el número 05001310501320240006701, promovido por la compañía **SISTEMA ALIMENTADOR ORIENTAL S.A.S.**, en contra del señor **ADAMS BRISIER TORRES NAVAS** al cual fue vinculado el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA “SINTRAMETRO”**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

A continuación, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **160**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

En el presente asunto, la parte actora peticona se declare que el accionado, señor Adams Brisier torres Navas incurrió en las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo identificadas con código RIT-019, RIT-031, RIT 004, RIT-147

RIT-002, RIT-131 y RIT-020 y que éstas justifican la terminación del contrato laboral por justa causa, por lo cual, pretenden se levante el fuero sindical para proceder con el despido respectivo. De manera subsidiaria solicitan se autorice prescindir de los servicios del demandado con el pago de indemnización de seis meses de salario.

Como fundamento de lo pretendido, se indicó que el 19 de febrero del año 2018 el demandado inició relación laboral con la empresa, el 13 de marzo del año 2018 se modifica su contrato para el cargo de operario de buses con asignación salarial de \$1.171.900. Narró que el 8 de enero del año 2020, se le notificó por parte del sindicato "SINTRAMETRO" que el accionado se había afiliado a dicha asociación sindical. Para el 3 de julio del año 2023 se nombró al accionado como representante de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato quedando protegido con el fuero sindical, lo que se le informó oportunamente.

Se narró, que el 5 de febrero del año 2024 el demandado se encontraba programado para cumplir un turno en la ruta C6-25 entre las 12:35 pm hasta las 17:04 pm y 18:35 p.m. hasta 00:53 a.m. en el vehículo de placas EQS 191. En el transcurso del turno se evidenció la comisión de faltas descritas en el reglamento interno de trabajo RIT-019, RIT-031, RIT 004, RIT-147 RIT-002, RIT-131 y RIT-020, razones por las cuales fue citado a descargos, y en la reunión respectiva aceptó la comisión de éstas.

En audiencia del artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y S.S., el accionado, así como el sindicato, de manera oral, contestaron el libelo gestor por intermedio de procurador judicial, aceptando la existencia de la relación laboral, el otro sí suscrito por las partes y aclaró que en octubre del año 2018 el demandado sufrió un accidente laboral que le generó larga incapacidad y retomó labores en enero del año 2024. Indicó que para el día de la presunta comisión de las faltas no tenía asignada la ruta que se indicó en el libelo gestor sino otra. Narró que cuando se le entregó el vehículo en la fecha que se endilga, no se encontraba funcionando el dispositivo del automotor TFT por lo cual, se vio obligado a utilizar su celular para dar seguimiento a la ruta y sin en ánimo de incumplir regla alguna. Que el trabajador si permitió el ingreso de alguien al vehículo, pero negó que hubiere manejado con la

puerta abierta y aclaró que se parqueo en un lugar diferente porque debía pasar por un lugar desolado y por ello, lo efectuó por seguridad al tener tiempo suficiente. Expuso que el día de la diligencia de descargos la señora Ana Fernanda Burgos se le mostraron fotografías diferentes al día de la presunta comisión de las faltas. Peticionó la improsperidad de lo pretendido, al considerar que el despido es exagerado ante las faltas cometidos. Interpuso como medio exceptivo: *falta de causa para formular la acción*.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida el veintinueve (29) de mayo hogaño, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, decidió levantar el fuero sindical el señor Adams Brisier Torres Navas y en consecuencia otorgó al demandante permiso para despedir al trabajador por justa causa comprobada. Condeno al accionado en costas y agencias en derecho.

APELACIÓN

El apoderado de la parte accionada, indica que se encuentra en descontento con la sentencia proferida, en razón a que en su sentir las faltas que se le endilgan al trabajador son simplemente enunciativas de una posible suspensión, pero que, no tienen la fuerza tal para terminar la relación laboral. Adujo que la proporcionalidad entre la consecuencia que se pretende y la falta no es precisa. En su sentir expresó que, si era posible que el empleador efectuara la correspondiente valoración de la situación que se dio, sin comparecer al escenario judicial, pues así lo infiere del artículo 113 del CPT y SS y no trasladarle esa potestad a la judicatura pues a ésta última le compete el control de legalidad. Indicó que debe existir formalidades para que se dé en debida forma la terminación del vínculo contractual. Llamó la atención a que no hay decisión alguna de parte del empleador, pues entregó al operador jurídico la facultad de ello hacerlo sin toma de decisión alguna. Puso como ejemplo a los trabajadores públicos que tienen un procedimiento especial, en donde se toma la decisión por empleador y después de ello se acude ante la judicatura para que, ésta tome una decisión sobre la determinación realizada. Manifestó que, ante la ausencia

de determinación por parte del empleador, el trabajador no tuvo la posibilidad de interponer los recursos de ley respectivos, violándose el debido proceso.

PROBLEMA JURÍDICO

Consistirá en determinar si las faltas en las que incurrió el trabajador tienen la fuerza determinante, para constituir justa causa para que se autorice la terminación de la relación laboral y si se le violenta o no el derecho fundamental al debido proceso del empleado al no haber tenido la posibilidad de recurrir la decisión pertinente.

CONSIDERACIONES

El análisis versará sobre lo que fue objeto de recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad en lo que respecta a la parte demandante, al haber interpuesto recurso de alzada.

El fuero sindical, es una garantía constitucional que se encuentra consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, y desarrollada en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo de Trabajo veamos:

“ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

...

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...”

Artículo 405 del CST:

“Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Por su parte, el artículo 406 del mismo estatuto sustancial, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

...

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

...

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/ o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Sobre esta garantía al derecho a asociación, se ha pronunciado en numerosas oportunidades la Corte Constitucional, entre ellas, en sentencia T-330/05, donde se indicó lo siguiente:

“Ahora bien, en punto de las implicaciones de esta especial protección de la actividad sindical que supone el fuero de sus representantes, aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

...

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.”

De igual forma, dicho derecho de asociación se encuentra amparado por normas internacionales que han sido ratificadas por Colombia, las cuales integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso segundo del art. 93 de la Carta Magna, siendo ellos, los convenios 87 y 98 de la Organización Mundial del Trabajo, que indican:

Convenio 87:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar de las mismas. “

Convenio 98:

“ Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- *(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
- *(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

En los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó que en los casos en que el trabajador sea despedido, desmejorado o trasladado sin que se haya obtenido previamente el permiso judicial, cuando se encuentre protegido por el fuero sindical, este podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo ser **previamente** calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.

Así las cosas, se puede determinar entonces que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad.

Es precisamente ello, un punto importante que debe resaltarse en el proceso que ocupa la atención de la Sala, al haber sido objeto de disenso por el apelante, pues si

bien puede darse que un empleador notifique la terminación del vínculo laboral a su colaborador supeditado a las resultas que traiga consigo el proceso de levantamiento del fuero sindical, es preciso recordar que de manera expresa el artículo en comento indica:

“La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”

En sentencia C-381 del año 2000, en la cual se estudió el alcance de la norma en cita, se indicó que, para hacer uso especial de este procedimiento, el empleador deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la causa requerida para solicitar la autorización del despido del trabajador aforado. Nótese como la norma no refiere que deba efectuarse la comunicación del despido de manera anterior a la presentación de la solicitud ante el juez competente, ello, pues precisamente se trata de un proceso especial en atención a las calidades propias del trabajador que goza del manto protector de estabilidad laboral, ya que antes de efectuar cualquier determinación debe el juez competente determinar si las causas que se le endilgan tienen la fuerza suficiente para la culminación del vínculo.

El debido proceso, debe enmarcarse de acuerdo al tipo de proceso que se tramita, conforme lo establece el artículo 29 superior, considerando que es cierto que la misiva que da por terminado el vínculo laboral debe contener las razones expresas por las cuales se toma la decisión de ello, pero en el trámite de marras la situación tiene un tinte diferenciador en atención al trabajador, en donde, la simple motivación del despido no debe darse, sino, que tiene que probarse y respaldarse ante el juzgador, siendo de manera evidente más beneficioso que la judicatura estudie si es procedente o no proceder con la terminación contractual.

No es necesario entonces, que se le indique, como expuso la censura de manera previa al trabajador de la voluntad de despido, pues no solo debe controvertirla en juicio, sino que el artículo 113 del CPT Y SS indica “*permiso para despedir*” y no, *convalidación del acto de despido*.

Es así, como la intervención del juez resulta imperativa, dado que recae sobre él, la responsabilidad de evaluar la justificación presentada y determinar la procedencia del despido. Se concluye, por tanto, que el propósito de la solicitud previa al despido, se encuentra en manos de resolver por el juez ordinario laboral.

La razón de ser de esta protección, en voces de la Corte Constitucional, de acuerdo a las exposiciones de la Honorable Corte Constitucional consiste en:

‘El Estatuto Laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Al respecto la jurisprudencia constitucional ha considerado que i) “el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad”, y ii) que en la acción de reintegro “se trata (...) de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió”...

...

Se puede concluir, entonces, que el objeto de la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad. En cambio, en la acción de reintegro se trata de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió” (C-675 de 2009)

En conexión al último de los casos delimitados por la Corte en antecedencia, es el que nos compete en el caso *in examine*, donde será pertinente hacer un pronunciamiento sobre las justas causas de despido del trabajador aforado, para lo cual, es necesario recalcar que el artículo 410 del CST regula las siguientes justas causas de autorización judicial del despido del trabajador aforado:

“b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del C. Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.

El artículo el artículo 62 del CST al que remite la anterior normativa, tenemos:

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

...

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”

Así, el artículo 58 del mismo código sustancial enseña:

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Revisado el expediente de manera digital en el Sistema Integrado Único de Gestión Judicial se observa el siguiente material probatorio:

- Contrato de trabajo suscrito el 19 de febrero del año 2018 para desarrollar el cargo de Operador en formación, con contrato a término indefinido.
- Otro sí suscrito entre la empresa accionante y el demandante en donde se le indica que desarrollaría el cargo de operador
- Misiva del 8 de enero del año 2020, la presidenta del Sindicato “SINTRAMETRO” pone en conocimiento del empleador que el señor Torres Navas se afilió a la asociación sindical.
- Para el 4 de julio del año 2023 se informa al empleador que el señor Adams Brisier Torres Navas fue nombrado como representante de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato.

- Se aportó por la accionante el reglamento interno de trabajo y autorización del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras Resolución número 1506 de 2023.
- Material fotográfico y video en el que se observa la comisión de la falta RIT-004, RIT 031, RIT-147, RIT 0002, RIT 020.
- Citación para diligencia de descargos en donde se relatan los hechos por los que es citado y se le informan las pruebas que se encuentran en poder del empleador.
- Acta de diligencia de descargos del 26 de febrero del año 2024 a las 3:30 pm.
- Reglamento de operaciones concesión para la operación de los servicios alimentadores al SIT-VA
- Video en donde se determina la comisión de una falta.

En audiencia del art 114 del CPT Y SS se escuchó el interrogatorio de parte al demandado, el cual indicó los siguientes puntos:

- Fue citado a descargos por situaciones que se presentaron en el turno de 5 de febrero del año 2024.
- En dicha diligencia se le mostraron fotos, videos y documentos.
- Indicó que los hechos imputados fue dejar entrar a un usuario sin el pago del pasaje, trabajar con acompañante, regulación de más de 3 minutos en parada no autorizada, manipulación de dispositivos electrónicos, manejar con puertas abiertas, tapar la cámara de seguridad.
- Aceptó que para el 5 de febrero del año 2024 dejó ingresar a una persona sin validar el respectivo pasaje, y fue su compañera sentimental, lo hizo, porque ella le pidió acompañarlo para explicarle como el trabajo y lo efectuó sin recordar que la unidad tenía cámaras.
- Indicó que en esa jornada laboral también manipuló su dispositivo celular, pues al compañero que le hizo entrega, le indicó que el dispositivo TFF estaba apagado, por lo cual, llamo a al Centro de Mandos y operaciones para que lo enrutaran.

- Explicó que el TFT está en todos los vehículos y allí se muestra no solo la ruta sino, el itinerario completo las paradas a realizar.
- En ese momento puso en conocimiento al CMO e hizo el check list indicando que la TFT tuvo problemas.
- En el kilómetro 300 o 400 hizo una parada en 5 o 6 minutos, ello, porque la espadera es un lugar inhóspito, por lo que la finalidad fue para salvaguardar su seguridad y como no tenía TFT ni minutos no logró avisar que no lo haría en momento.
- Para el 5 de febrero del año 2024 acepto que manipuló las cámaras de la unidad, por simple curiosidad, pero no se desvió de la ruta.
- Adujo que conocía el reglamento interno de trabajo el cual, conocía bien, pero no conoce el reglamento del metro que tasa como una falta grave manipular las cámaras.
- El video que se aportó por la demandada en archivo 15 del SIUG es el mismo que se le puso de conocimiento en la diligencia de descargos.
- Para el momento en que tapó la cámara no recuerda si estaba aún o no su compañera sentimental, la cámara se bloqueo por 20 minutos, y mientras estuvo obstruida la visibilidad a través de la cámara no estaba moviéndose el vehículo, y no se acuerda que hizo mientras estaba apagada la cámara.

Se recibió el testimonio del señor **Nelson Ricardo Urrea Pérez**. Indicó como hechos relevantes:

Tiene el cargo de coordinador de plan estratégico de seguridad vial, para la realización de capacitación y evitar siniestros. Narró que ha capacitado al demandado quien en diciembre tuvo una reinducción en la actividad comercial, formación en relaciones humanas, contingencias en vías, atención de eventos viales, cultura metro y normativa del metro. En los vehículos de la organización hay módulo TFT que es un mecanismo de intercomunicación para que el metro o el sistema pueda hacer un seguimiento de los honorarios. Ese dispositivo puede presentar fallas y quien recibe la novedad debe indicarlo e informarlo al metro de Medellín quien es el responsable que la TFT se encuentre en buen estado y activa, si el centro de mando indica que la falla no es relevante para afectar el registro de los pasajes o el seguimiento de la operación, se puede efectuar el servicio normalmente. La falla de la TFT debe indicarse parando el vehículo e informarlo por su teléfono móvil estando parado de la silla, protocolo que es necesario porque si lo efectúa sentado en el puesto, pierde una visual del vehículo arriesgándose a sufrir eventos viales. Adicional a ello, hay un cargo que se llama auxiliar de integración quien es el

encargado de conocer de la falla. Tuvo conocimiento de las fallas del día 5 de febrero del año 2024, porque en sus funciones está el monitoreo frecuente de las cámaras de los vehículos, las que se tienen para evitar las agresiones a los conductores, conocer la verdad de los hechos de hurto o lesiones. Estas cámaras tienen un sistema integrado de inteligencia artificial que cuando tienen una manipulación generan una alerta o reporte así se enteraron que el trabajador había efectuado la obstrucción de la cámara. Durante el tiempo que estuvo tapada la cámara el vehículo estuvo detenido y después se presentó desplazamiento. Cuando se revisó el material probatorio, verificaron que en el vehículo del accionado había aval por parte del metro de Medellín para tener la 'TFT' no funcional. Conoció mediante el video al que tuvo conocimiento que el trabajador dejó ingresar una acompañante en la operación, siendo ello, uno de los puntos de mayor vigilancia por parte del Metro de Medellín, pues la no evasión de pasajes es primordial mediante la verificación de la tarjeta cívica. Se reprochó también que el demandado detuvo el vehículo por más de 3 minutos, en un punto del viaje que no es la cabecera, lo que afecta el servicio porque el metro hace la vigilancia en atención a la afectación del servicio por una secuencia e itinerario que es servicio a la comunidad. La ruta que se efectuaba ese día era rumbo a Santa Elena, y a la fecha no habían tenido ni reportes ni novedades del sector sobre seguridad pues incluso hay una estación de policía cerca. Conoció por medio del video que el demandante efectuó una manipulación inadecuada del celular pues escuchó música con él. Recordó que en el video en cuestión, el demandado también hizo movimiento del vehículo sin cinturón de seguridad y con las puertas abiertas lo que lo puede exponer a sufrir lesiones graves en el ejercicio de sus funciones. Aclaró que la empresa no le patrocina plan de datos a los trabajadores. El turno de trabajo les llega a los trabajadores por correo corporativo, lo que es la programación de operadores que tiene los tiempos explicados para llegar a las cabeceras de ruta.

Adentrándonos a la presunta comisión de las faltas RIT-019, RIT-031, RIT-004, RIT- 147, RIT-002, RIT-131 y RIT-020 se constata que las mismas se encuentra delimitadas en el Reglamento interno de trabajo del Sistema Alimentador Oriental S.A.S.

Para tener claridad sobre el tipo de sanción, se remite este juez plural a los artículos 93, 95 y 99 del reglamento en cita en donde se enuncia:

“ARTÍCULO 93. DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.

FALTAS GRAVÍSIMAS. Son faltas gravísimas las que objetivamente corresponden a una descripción típica y sancionable a título de dolo o culpa, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

FALTAS GRAVES. Son faltas graves las que objetivamente corresponden a una descripción típica y sancionable a título culpa, cuando se cometa por negligencia, imprudencia, impericia o violación de reglamentos.

FALTAS LEVES. Son faltas leves las que objetivamente corresponden a una descripción típica, siempre y cuando se cometa inconscientemente”

....

“ARTÍCULO 95. CLASES DE SANCIONES. El colaborador de la Organización está sometido a las siguientes sanciones dependiendo de la tipificación de las faltas establecidas en este Reglamento:

- 1. Terminación del contrato de trabajo para las faltas gravísimas con dolo o culpa gravísima. (*TC)*
- 2. Suspensión del contrato o de las funciones para las faltas cometidas con culpa grave. (*SC)*
- 3. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas. (*AE)*

PARÁGRAFO: Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.”

ARTÍCULO 99. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: *Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el colaborador en una falta, no se hubiere presentado reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducada o perdonada, en consecuencia, si se presenta una falta después de haberse cumplido este término, se tendrá como si hubiese sido la primera en la que haya incurrido el colaborador, no como reincidencia.*

PARÁGRAFO. *Para los efectos previstos en el presente capítulo y en general para todos los efectos disciplinarios y sancionatorios, se entenderá por reincidencia, la comisión de una nueva(s) falta(s) con independencia de la naturaleza, clase o denominación de la(s) falta(s) anterior(es).*

Es claro en el proceso, incluso, no fue objeto de recurso alguno, la comisión de los siguientes eventos por parte del demandado:

- RIT-019: LLEVAR ACOMPAÑANTES: tipo de falta grave. Aceptado en la diligencia de descargos. (FALTA GRAVE)
- RIT 031: Permitir el ingreso de pasajeros a los vehículos sin la validación del medio de pago correspondiente, aceptado en la diligencia de descargos. (FALTA GRAVE)
- RIT-004: Uso o manipulación de equipo electrónico por parte del colaborador (Teléfonos móviles, audífonos, auriculares, walkman, reproductores, mp3, IPod, tabletas o similares), cuando éste se encuentre conduciendo, inclusive con la unidad detenida (semáforo, paradero o congestión vehicular) o en la estación de servicio “EDS”. Se exceptúan de la prohibición, el uso del radio

de comunicación de la unidad y la pantalla TFT, para efectos de la prestación del servicio. (FALTA GRAVE)

- RIT-131: Incumplimiento a las obligaciones y deberes señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, al Sistema Integrado de Gestión, al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, al Contrato de Concesión CN 2012-0207 Anexo 2: REGLAMENTO DE OPERACIONES DE SERVICIOS ALIMENTADORES AL SIT-VA suscrito con la ORGANIZACIÓN de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada - METRO DE MEDELLÍN LTDA.-, al Código Nacional de Tránsito Terrestre, al Manual de Operaciones y de Mantenimiento, al Código de Ética, a las estipuladas en pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, así como a las cláusulas y párrafos contenidos en los contratos individuales de trabajo, sin perjuicio de las demás normas y disposiciones no taxativas o de las que sean meramente enunciativas. (FALTA GRAVISIMA)
- RIT-020: Operar un vehículo con alguna puerta abierta o abrir puertas con vehículo en movimiento. (FALTA GRAVE) Aceptado.
- RIT-147: Hacer uso del celular o demás equipos electrónicos por razones distintas a las labores encomendadas. (FALTA GRAVE) Aceptado.
- RIT-002: Estacionar los vehículos en las estaciones de integración o paraderos por un tiempo superior a tres minutos. (FALTA GRAVE) Aceptado.

Sea lo primero indicar, que la diligencia de descargos efectuada por la empresa demandante y que el trabajador reconoció en el marco de la audiencia realizada, se aceptó por su parte la realización de cada uno de los actos que se le imputan, del cual, además, se encuentra plena visualización de cada uno de ello, en el video 15VideoPrueba, donde se visualiza todo lo acaecido entre las 20:56 y las 23:52 del 5 de febrero del año 2024.

Igualmente en dicha oportunidad pese a lo indicado en audiencia aceptó que conocía que debía cumplir los reglamentos de la empresa cesionaria:

Preguntado: ¿Señor Adams Brisier Torres Navas, sabía usted que el incumplir con las obligaciones y deberes señalados en el Reglamento Interno de Trabajo, al Sistema de Gestión, al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial al Contrato de Concesión CN 2012-0207, se encuentra la falta de alteración de equipos instalados en las unidades vehiculares? ¿Sabía que constituye una falta grave?

Respondido: Si.

El testigo arrimado a la actividad procesal, expuso que él mismo le efectuó la capacitación en el mes de diciembre del año 2023 al demandante sobre la reglamentación del contrato de concesión.

Incluso, contrario a lo expuesto en el interrogatorio de parte efectuada en sede judicial, aceptó en la diligencia de descargos con claridad que, si utilizó su dispositivo móvil durante la jornada, con el fin de escuchar música, lo cual, justificó en que debía evitar un micro sueño.

Es necesario que este juzgador plural efectúe en primera medida la valoración de los actos efectuados por el trabajador de cara a la labor que desempeña, con el fin de determinar si la gravedad que revisten fundamenta la terminación del vínculo laboral, para determinar su gravedad de cara al nuevo criterio expuesto por la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2857 de 2023.

No debe dejarse de lado en primera medida, que en el contrato laboral se pactó que el señor Torres Navas desempeñaría el cargo de Operador de Buses, en el desarrollo del contrato de concesión suscrito por la demandante con la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá- Metro de Medellín Ltda. Así mismo, debe recordarse como la conducción de vehículos automotores es una actividad peligrosa, que requiere de la absoluta concentración de quien efectúa la labor con el fin de salvaguardar su bienestar, de las personas que transporta de los transeúntes y otros vehículos.

El 5 de febrero del año 2024, el señor torres Navas efectuó diversos comportamientos que pusieron en riesgo su bienestar y las personas que se encontraban en el auto en uso del servicio público conducido por éste.

Es posible que la falta RIT-019: LLEVAR ACOMPAÑANTES por sí sola puede no tener relevancia dentro de la labor efectuada, si tiene coherencia su prohibición cuando se observa, en el video aportado a la foliatura, como en minutos 22:14 en adelante, el señor Torres Navas pierde concentración en la realización de la labor de conducción mientras entabla una conversación con su compañera sentimental, lo cual, en diversas ocasiones en el marco de la gestualidad para hablar, lo lleva a desprender una de sus manos de la cabrilla vehicular, mientras perpetraba maniobras de giro en el vehículo, situación que puede concluir en la pérdida del control del mismo.

La falta desplegada como RIT 031, permitir el ingreso de pasajeros a los vehículos sin la validación del medio de pago correspondiente, afecta no solamente los bienes económicos de la empresa, sino, que lesiona la percepción de orden y “cultura metro” que la se pregona, sin que se pueda justificar en el simple hecho de la compañía o la curiosidad que tenía su compañera de conocer su trabajo, pues de la naturaleza del servicio público, como desarrollo de su objeto, es el cobro por la materialización del servicio de transporte, que respecto a la compañera del trabajador no se dio, vulnerando a los ojos de los demás pasajeros, la imagen de orden y cultura que la empresa cesionaria del contrato Metro de Medellín enseña día a día.

El uso o manipulación de equipo electrónico por parte del colaborador de elementos electrónicos, (RIT-004), es inadmisibles en el marco de la conducción conforme lo establecido en el artículo 131 del código de tránsito, ley 769 de 2002 numeral C.38 “Usar sistemas móviles de comunicación o teléfonos instalados en los vehículos al momento de conducir, exceptuando si estos son utilizados con accesorios o equipos auxiliares que permitan tener las manos libres.”, sin que sea incoherente de ninguna manera, que la demandante impida el uso de dichos dispositivos, en arzón a que es con el fin de salvaguardar la seguridad de su colaborador, así mismo, (RIT 147) contrario a los dichos del demandante, el uso del dispositivo móvil no se efectuó con los fines enunciados en la diligencia de descargos y en la audiencia, en donde endilgó que fue con el propósito de avisar que la TFT se encontraba averiada, ello, pues en el video se ve claramente cuando el demandado lo usa con la finalidad de reproducir sonido,

acercando el dispositivo a su oído para escuchar mejor y de manera posterior para poner música.

La falta establecida en el reglamento como RIT-020: (Operar un vehículo con alguna puerta abierta o abrir puertas con vehículo en movimiento) tiene su fundamento claro en el artículo 81 del código de tránsito: **ARTÍCULO 81. PUERTAS CERRADAS.** *Los vehículos deberán transitar siempre con todas sus puertas debidamente cerradas.* Su sustento una vez más es la seguridad tanto de los pasajeros como de los peatones. Del testimonio arrimado a la audiencia, por el ingeniero de seguridad, se dejó claro también que dicha situación tiene como finalidad evitar los puntos ciegos que puedan causar lesiones a terceros. En el video arrimado se observa que el señor demandado inició el tránsito vehicular cuando aún la puerta de ingreso se encontraba abierta, la cual, fue cerrando segundos después, lo que no solo se encuentra en contravía con el código nacional de tránsito, sino, que pudo causar accidentes.

De la naturaleza del sistema integrado que se encontraba conduciendo el demandado, es que las rutas se encuentran delimitadas por el tiempo, y en un claro margen de orden, por ende, que el señor Torres Navas se dispusiera a quedarse en un centro de parada más de tres minutos, como se le dispone en la ruta, atrasa la actividad comercial que ejerce, RIT-002.

Ahora bien, en el marco de la diligencia de descargos, el demandado indicó que la manipulación de la cámara fue “*necedad mía*”, y en la audiencia que tuvo lugar en el despacho de origen, indicó que lo hizo por “*curiosidad*”.

Las cámaras en los vehículos, de acuerdo al testimonio escuchado en audiencia, tienen un objetivo primordial, que es, salvaguardar la seguridad del colaborador y a pasajeros mientras efectúa la labor de conducción y servir de prueba para algunos siniestros que pueden darse en el marco de la actividad peligrosa que ejercen. El señor Torres Navas deliberadamente manipuló dicho dispositivo evitando que cumpliera la finalidad para la cual se encuentra instalada, pues nótese como precisamente su actuar fue en un horario en el que evidentemente puede tener un

riesgo mayor. Es así como con la simple manipulación del medio visual, se impuso una alerta sobre la dificultad de la cámara al no registrar movimiento.

Debemos recalcar que en el desarrollo de su actividad el señor Torres Navas no estaba en un lugar íntimo y personal en el cual, su derecho a la intimidad se viera violentado con el uso de material de video, se encontraba en el desarrollo del servicio público de transporte, lo que justifica la necesidad del uso de dicho medio de captación de imágenes, sin que el empleador vulnerara derecho alguno, pero que, el negligente actuar del conductor pudo haberse envuelto en un desafortunado incidente.

Se observa, además, en el reglamento como prohibición expresa:

Hacer mal uso de las instalaciones, herramientas, elementos y equipos de la Organización. (numeral 19 art 90)

El poder de subordinación que rige el contrato de trabajo, trae consigo el deber de obediencia del trabajador, de seguir las instrucciones, medidas de control y directrices de quien le emplea a cambio de una remuneración. La ausencia de sujeción de las normas que son tasadas con la finalidad del desarrollo social y económico del contratante, reflejan sin duda la ausencia de compromiso del colaborador para continuar con la labor designada, teniendo en cuenta que tan sólo el actuar de obstruir la cámara tuvo la fuerza para dar por terminado el contrato de trabajo, al incumplir una directriz de seguridad, pues se observa como en reglamento del metro prohíbe textualmente:

IMV-018	Intervenir, manipular o adicionar elementos en los equipos a bordo que formen parte de la infraestructura tecnológica del Sistema, sin previa autorización de LA EMPRESA.	400
---------	--	-----

Al ser ésta una normativa del reglamento general de operaciones de servicios y alimentadores de la concesión, su incumplimiento genera por si sola la terminación de la relación laboral.

A criterio de la Sala, el conjunto de acciones adelantadas por el señor Torres Navas tiene sin duda el poder de convencimiento de un actuar negligente, en razón a que cada una de las faltas descritas como grave, por si sola, y efectuada de manera aislada, no tienen la fuerza para fenecer el contrato, pero su sumatoria, llevan a constatar un actuar deliberado y negligente en la labor encomendada.

La ausencia de sujeción a las directrices, la manipulación del medio visual impuesto por seguridad, dan lugar a la causal 6ta del artículo 62 del CST, como bien lo expuso la *a quo*, por la inobservancia de los preceptos del reglamento y el no acatar las órdenes e instrucciones que se le impusieron para el desarrollo de la actividad comercial.

No se deja de lado que, en sentencia C 520 de 2016, el máximo órgano de cierre constitucional enseñó que, el juicio de proporcionalidad, debe componerse de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Conforme a ello, el análisis de proporcionalidad debe direccionarse a partir del estudio de la idoneidad de la medida para obtener el fin, el cual debe ser constitucionalmente legítimo, según el principio de razón suficiente; para después de ello, abordar necesidad. Con este último se espera verificar si no existen medios alternativos idóneos para la obtención del fin, y proporcionalidad en sentido estricto, es, que la efectividad del fin que se persigue se alcance en una medida mayor a la afectación de los principios que sufren restricción, particularmente el principio de igualdad. Con ello, se hace necesario recordar que el señor Nelson Ricardo Urrea Pérez efectuó un análisis como respuesta a las interrogantes de la *a quo* en su calidad de coordinador de plan estratégico de seguridad vial, de cada una de las faltas efectuadas por el señor Torres Navas, quedando claro para esta judicatura de la razón de ser de las prohibiciones dadas.

Con ello, en el marco de la realización de una actividad peligrosa como la conducción, el test de proporcionalidad no podrá ser favorable al demandante, quien sin razón alguna desatendió las obligaciones de seguridad en su labor, pues puesto en la balanza el derecho al libre desarrollo de la personalidad del actor, no se inclina a su

beneficio sobre la seguridad general, deber de obediencia y acatamiento y más aún sobre la cultura institucional que su empleador predica.

Se desdibuja entonces el objeto de la apelación, respecto a la proporcionalidad de los eventos y el despido, pues debe recordarse que no fue un solo actuar indebido efectuado por el trabajador, sino, por el contrario, el conjunto de varios de ellos contrariando las órdenes que por seguridad y salud en el trabajo se le impusieron, sin dejar de lado que, la deliberada obstaculización del medio visual afectó de manera clara la posibilidad del empleador de monitorear el bienestar de los ocupantes del vehículo en la ruta, y por si sola configura el despido.

A modo de conclusión es preciso recordar, como el reglamento interno de trabajo de la demandante no se establece procedimiento alguno para la terminación del vínculo contractual, habida cuenta que el artículo 96 indica la manera en que debe efectuarse el procedimiento cuando respecto a sanción se compete, y en el presente caso el actuar del trabajador se estableció en el numeral 103 de dicho pliego:

ARTÍCULO 103. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, además de las establecidas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tanto por parte de la Organización como por parte del colaborador, las faltas contempladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo que den lugar a la terminación del contrato, con el cumplimiento al debido proceso. También serán justas causas las estipuladas en el Sistema de Gestión Integral, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Contrato de Concesión CN 2012-0207 suscrito con la Organización de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada - METRO DE MEDELLÍN LTDA., el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Manual de Operaciones y de Mantenimiento, el Código Nacional de Tránsito Terrestre, la Política de no alcohol, drogas y tabaco, el Instructivo de Seguimiento Accidentes de Tránsito y Accidentes de Trabajo, circulares, pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, y las demás contenidas en la legislación laboral, sin perjuicio de las no taxativas o de las que sean meramente enunciativas.

Con todo ello, no se debía efectuar procedimiento alguno por parte de la accionada más allá del establecido en la SU 449 de 2020, que indicó la obligatoriedad de permitir al trabajador el ejercicio de la contradicción y defensa el cual, ciertamente tuvo lugar en la diligencia de descargos y en el marco del proceso.

Corolario a lo expuesto, considera la Sala que los actos cometidos por el señor Adams Brisier torres Navas, de manera conjunta tienen la magnitud para la terminación de la relación laboral, motivo por el cual, se habrá de confirmar íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

Costas a cargo de la parte apelante ante la improsperidad del recurso y a favor de la demandante.

Se tasan las agencias en derecho, para esta instancia, en la suma de Cuatrocientos Treinta Mil Pesos en esta instancia (\$430.000=)

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Las costas en esta instancia serán a cargo del demandado y a favor de la demandante.

Se tasan las agencia en derecho, para esta instancia, en la suma de Cuatrocientos Treinta Mil Pesos (\$430.000=)

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **702829a6f5a5b7703f0d906ccacaacfb3ddaeb8e3de06fb219ae4b91d421d96**

Documento generado en 21/06/2024 02:33:51 PM

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