

TEMA: DEBIDO PROCESO - Conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona. / **SANCIÓN DISCIPLINARIA** - Medida disciplinaria que puede imponer el empleador a un trabajador que incurra en malas conductas, indisciplina o desobediencia en el marco de su relación laboral. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare que las sanciones que le fueron impuestas el 15 de noviembre de 2019 por 5 días y el 6 de enero de 2022 por 8 días, son ilegales e injustas. En consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir, incluidos los dominicales y festivos respectivos, sin mediar solución de continuidad en la relación contractual; que se borren como antecedentes disciplinarios.(...) El problema jurídico a resolver consiste en determinar si, como lo aduce el demandante las sanciones que le fueron impuestas por la empresa devienen en ilegales e injustas, procediendo por ello el pago de salarios dejados de percibir, o si como lo aduce la demandada, se ajustaron al ordenamiento legal, de conformidad con los hechos acaecidos.

TESIS: Téngase en cuenta que; antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad al trabajador inculpado de ser oído, y a dos representantes del sindicato al que aquel pertenezca, de lo contrario, la sanción no produce efecto. Última norma cuya constitucionalidad fue objeto de pronunciamiento, en la sentencia CC C-593-2014, en la que al respecto se precisó: Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.” [...] En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso 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”. (...) De todo el recuento normativo y probatorio efectuado, concluye la Sala la legalidad y justedad de las sanciones impuestas al actor, en tanto que la empresa observó a cabalidad el debido proceso, lo citó a descargos conforme lo establece el reglamento interno de trabajo, lo escuchó y de manera motivada le impuso las respectivas sanciones, previamente establecidas en ese instrumento y dentro de los límites allí también previstos, toda vez que no encontró justificada la comisión de las faltas, sin que en el proceso se hubiera acreditado justificación atendible para la inasistencia a los turnos que le habían sido programados.(...) En consecuencia, ante la ausencia de razones fácticas y jurídicas que permitan declarar que las sanciones impuestas al demandante, los días 14 de noviembre de 2019 y 6 de enero de 2022, consistentes en suspensión por 5 y 8 días, respectivamente, fueron ilegales e injustas, como lo pretende, resulta también improcedente ordenar el reconocimiento y pago de salarios durante los periodos de suspensión.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 30/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL ÚNICA – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 088 31 05 **002 2022 00246 01**
DEMANDANTE: JOSÉ GABRIEL AGUIRRE RENGIFO
DEMANDADO: SOLLA SA

Medellín, treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida en única instancia el 25 de agosto de 2022, por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello -Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare que las sanciones que le fueron impuestas el 15 de noviembre de 2019 por 5 días y el 6 de enero de 2022 por 8 días, son ilegales e injustas. En consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir, incluidos los dominicales y festivos respectivos, sin mediar solución de continuidad en la relación contractual; que se borren como antecedentes disciplinarios; y costas del proceso.

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que se encuentra vinculado al servicio de la demandada, por contrato de trabajo a plazo indefinido, desde el 31 de agosto de 1998, desempeñando el cargo de Auxiliar de Producción, con una asignación mensual de \$1.223.200; que el 14 de noviembre de 2019 y el 6 de enero de 2022, sin que mediara justa causa, le

fueron impuestas sanciones disciplinarias, ilegales e injustas, consistentes en suspensiones de trabajo por término de cinco días, del 19 al 23 de noviembre de 2019 y del 12 al 19 de enero de 2022, mediante comunicaciones escritas que anexa y transcribe; que los cargos formulados como soporte de las sanciones no son ciertos, como lo manifestó al rendir las respectivas explicaciones, las que transcribe también: que en la Resolución n.º 2159 del 27 de octubre de 2021, se le autorizó a la empresa laborar horas extras con la salvedad de que es en forma voluntaria, es decir, que la empresa no debe obligar a los trabajadores a laborar horas extras, sin un acuerdo previo o concertación; que las sanciones impuestas son ilegales, por vulnerar el procedimiento previo a imponerlas, reglamentadas en la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo (pág. 2 a 17, arch. 01, C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 12 de julio de 2022 ordenándose la notificación y traslado a la demandada, quien contestó en tiempo oportuno (arch. 01 y 05, C01), oponiéndose a la totalidad de pretensiones de la demanda, indicando que las sanciones disciplinarias impuestas al demandante garantizaron el respeto a sus derechos de defensa y contradicción, fueron adecuadas y proporcionales a la falta cometida, cumpliendo a cabalidad con el procedimiento disciplinario establecido en el reglamento de trabajo, la ley y la jurisprudencia, previo a adoptar la medida disciplinaria, sin que existan razones jurídicas para la prosperidad de las pretensiones reclamadas; que no es cierto que fueron impuestas sin justa causa, y los hechos que las motivaron fueron debidamente probados en el curso del proceso, quedando acreditada la falta. Formuló en su defensa las excepciones que denominó cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción (pág. 2 a 23, arch. 1, C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1º Laboral del Circuito de Bello, en audiencia celebrada el 3 de agosto de 2022, profirió sentencia en la que absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones instauradas en su contra por el actor, a quien condenó en costas.

Motivó la decisión en que de conformidad con el reglamento interno de

trabajo, la empresa estableció cuáles son las faltas y las sanciones, así como el procedimiento para adoptar las sanciones, con el que se cumplió, pues previo a iniciarse el procedimiento disciplinario, recibió la información del encargado de área acerca de la inasistencia del demandante a la programación de turnos dispuesta para el mes de noviembre de 2019 y para el 26 de diciembre de 2021, se le citó en ambas oportunidades a descargos (f.º 24 a 35), le expusieron los cargos endilgados de manera clara y precisa, explicándole la conducta, la sanción a la que daba lugar, la calificación provisional de las conductas, informándole las normas que estaba incumpliendo (f.º 41 a 46 y 28 a 35); el trabajador tuvo posibilidad de acudir representado; las decisiones fueron motivadas, se le informó la decisión de imponer la sanción y el derecho a interponer recurso, como lo hizo el 11 de enero de 2022, resuelto por la empresa demandada, permitiendo que el trabajador hiciera uso del derecho de defensa; de ahí que concluyó que no había lugar a declarar la ilegalidad de la sanción impuesta al trabajador.

Respecto a la justificación de la sanción, conforme a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo en el capítulo 7 art. 1º parágrafo 4º, el empleador informó con más de 12 horas de antelación la prestación del servicio en dominical o festivo, pues la programación se hizo el día viernes; que los art. 39, 41 y 42 establecen como obligaciones del trabajador atender las órdenes e instrucciones que le impartan los representantes del empleador, respetar los reglamentos, someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa; y, en el art. 43, num. 33 faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, y dentro del capítulo 17 escala de faltas disciplinarias, en el art. 48, se establece como tal faltar al trabajo durante una jornada laboral o turno sin presentar excusa demostrable y razonable, que implica suspensión en el trabajo hasta por 8 días y la segunda vez hasta por dos meses; que la sanción se dio con ocasión de la comisión de las faltas referidas.

Además, recordó que el *ius variandi* faculta al empleador para alterar unilateralmente las condiciones de trabajo en cuanto al modo, cantidad y tiempo de trabajo, en virtud del poder subordinante, de acuerdo con las necesidades de la empresa, preservando el honor, la dignidad, los intereses, derechos mínimos, seguridad del trabajador, dentro de los límites de la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo; y, en uso de esa facultad, el empleador definió la necesidad de que el trabajador

prestara sus servicios en la empresa demandada, los días 14 (sic) de noviembre de 2019 y 26 de diciembre de 2021; que según los testigos Carlos Alberto Echeverri Bedoya y Luis Aníbal Sánchez Zuleta, el actor ejercía una labor técnica, que necesitaba previamente una capacitación, pues se ocupaba de manejar uno de los elementos de producción, tenía a su cargo la operación del robot, que consiste en programar una pantalla con brazo mecánico que se encarga de mover automáticamente los bultos a las estibas, e indicaron que las personas calificadas para ello ya habían sido programadas en turnos, por lo que no se podía reemplazar, y en el último trimestre hay un incremento de la producción, meses en los que se requiere una mayor cantidad de trabajadores, situación ante la cual el empleador programa turnos en los días de descanso, lo que no está prohibido, sino previsto en los art. 180 y 182 del CST.

En cuanto a la razón expresada por el demandante para no asistir al turno programado el 14 de noviembre de 2019, dijo que no se sentía bien de salud y requería descansar pero no aportó justificación médica, ni acreditó tal situación, pues si bien los testigos Heriberto Pérez González y Pedro Ángel Osorio Saavedra expusieron de sus quebrantos médicos, se encontraba prestando servicios en forma adecuada y normal, pues se adecuó un puesto de acuerdo a sus condiciones de salud, que no afectara las recomendaciones o restricciones médicas que tenía; y, para el día 26 de diciembre, expuso que tenía una fiesta por su cumpleaños, razón por la que no asistiría, pero el empleador no concedió el permiso, porque según lo informaron los testigos, se requería la presencia del trabajador y no había otro que lo pudiera reemplazar, sin embargo no asistió, lo que no estaba a su arbitrio, por lo que encontró justificadas las sanciones.

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 11 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, y en auto del 31 de marzo de 2023, conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar; sin embargo, solo presentó alegaciones la parte demandada, reiterando los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y solicitando se confirme la decisión (archs. 2 a 4, C02).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, en concordancia con lo establecido en la sentencia CC C-424-2015, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si, como lo aduce del demandante las sanciones que le fueron impuestas por la empresa devienen en ilegales e injustas, procediendo por ello el pago de salarios dejados de percibir, o si como lo aduce la demandada, se ajustaron al ordenamiento legal, de conformidad con los hechos acaecidos.

No es objeto de controversia en el proceso que: i) el demandante se encuentra vinculado a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 31 de agosto de 1998, desempeñando el cargo de auxiliar de producción; ii) fue citado a laborar en turnos festivo y dominical, los días 4 de noviembre de 2019 y 26 de diciembre de 2021, de lo que fue notificado el viernes anterior a cada turno, sin que acudiera a laborar en los respectivos turnos; iii) los días 14 de noviembre de 2019 y 6 de enero de 2022 le fueron impuestas sanciones disciplinarias consistentes en suspensión de 5 y 8 días, respectivamente; y, iv) la vigencia del reglamento interno de trabajo, en el que se sustentaron las faltas endilgadas con su correspondiente sanción.

Tal como lo advirtió la *a quo*, lo que efectivamente es motivo de controversia, es la legalidad y la justeza en la imposición de la sanción, esto es, si se ajustó o no a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, y si los hechos endilgados daban lugar a la suspensión, o si la inasistencia a los turnos citados se encontraba válidamente justificada, frente a lo cual, acoge la Sala el razonamiento de la juez de primera instancia, en tanto que la razón le asiste a la demandada, por cuanto se acreditaron los hechos constitutivos de falta disciplinable, se observó plenamente el proceso disciplinario previsto en el reglamento, la inasistencia a la jornada laboral no fue justificada ni autorizada por la empresa o sus representantes, estando obligado el trabajador a acatar las órdenes impartidas por el empleador, sin que se verifique en este caso un exceso en las facultades de subordinación.

Dispone el art. 29 de la CN, que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, conforme a lo cual, en materia disciplinaria laboral, prevé el numeral 16 del art. 108 del CST que el reglamento

interno de trabajo debe contener la *“Escala de faltas y procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas”*, en el 112 ídem se establece que *“Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”*, precisando en el art. 114 que *“El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual”*, y conforme a lo dispuesto en el art. 115 de la misma codificación, antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad al trabajador inculpado de ser oído, y a dos representantes del sindicato al que aquel pertenezca, de lo contrario, la sanción no produce efecto. Última norma cuya constitucionalidad fue objeto de pronunciamiento, en la sentencia CC C-593-2014, en la que al respecto se precisó:

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, *“(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”*

[...]

En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso 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”*

De las manifestaciones efectuadas por las partes, así como el material probatorio adosado, se concluye sin duda alguna que la demandada observó a plenitud el debido proceso, para efectos de la imposición de la sanción disciplinaria, en cumplimiento de lo dispuesto en la constitución, la ley y el reglamento interno de trabajo. En particular, en este último aportado al expediente por la demandada (pág. 42 a 100) se prevén en el art. 41, como obligaciones especiales del trabajador, entre otras, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de la jornada, prestar los servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente; en el art. 43 se le prohíbe incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores, así como faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa; en el art. 48 se establece como falta o conducta sancionable

disciplinariamente, faltar al trabajo durante una jornada laboral programada para todo un día o turno, sin presentar excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, falta que por primera vez da lugar a la suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez hasta por 2 meses; y, en los art. 51 y 52 se establece el procedimiento para la comprobación de faltas y la forma de aplicación de las sanciones disciplinarias, que verifica la Sala, tal como lo dedujo la *a quo*, cumplió a cabalidad la sociedad demandada previo a la imposición de la sanción, respecto de cada uno de los eventos objeto de esta Litis.

ARTÍCULO 52.- TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS:

El siguientes es el proceso para imponer sanciones disciplinarias:

1. La empresa debe en lo posible recaudar todas las pruebas que considere pertinentes y conducentes para lograr demostrar la irregularidad en que incurrió el trabajador.

2. El empleador deberá realizar una comunicación formal de citación a descargos, indicando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
3. La formulación de cargos se puede hacer o bien en la misma citación a descargos, o bien al momento de iniciar la diligencia de descargos respectiva, pudiendo realizarse la misma tanto de manera verbal como 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 falta disciplinaria. La conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo (RIT), en el Contrato de Trabajo, en el CST, en un Laudo Arbitral, Política u otro Reglamento diferente al RIT.
4. El empleador deberá dar traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, para lo cual podrá: a) Adjuntar las mismas a la citación a descargos, caso en el cual el imputado tendrá hasta el momento de iniciar la diligencia de descargos para controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; b) Informar en la citación a descargos, que las pruebas se encontrarán a disposición del trabajador en alguna de las dependencias de la empresa, caso en el cual el imputado tendrá hasta el momento de iniciar la diligencia de descargos para consultar allí las mismas, o retirar una copia de ellas, con el fin de controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; c) Que el empleador le dé traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados al momento de iniciar la diligencia de descargos, caso en el cual el trabajador podrá solicitar el tiempo que considere pertinente y razonable para analizar las mismas, buscar las pruebas que considere necesarias para allegar al proceso disciplinario, y finalmente controvertir las presentadas por la empresa y presentar sus descargos, para lo cual se suspenderá la diligencia de descargos por el tiempo que razonablemente estime procedente el trabajador imputado.

La compañía realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, dirigido al trabajador, en el cual indicará como mínimo los hechos que motivaron la imposición de la sanción disciplinaria que haya considerado proporcional a los mismos. Igualmente, mediante este acto se deberán señalar el tipo de sanción disciplinaria a imponer, y las fechas en que se ejecutará la sanción. Si la empresa decide no aplicar sanción disciplinaria alguna, no está en la obligación de efectuar un pronunciamiento formal frente al particular al trabajador, pudiendo por ende proceder a archivar las diligencias.

5. En el pronunciamiento definitivo donde se le informa al trabajador la decisión de imponer una decisión disciplinaria, debe de indicarle claramente si tiene derecho a presentar un Recurso de Revisión frente a la dicha decisión y/o que está en su derecho de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción, en caso de que no esté de acuerdo con la misma.
6. El trabajador tendrá dos (2) opciones para controvertir la decisión conocida, en virtud de la cual se le impone una sanción disciplinaria, las cuales se le darán a conocer en la carta que notifica la sanción: 1) Interponer un Recurso de Revisión del cual conocerá un Directivo de la empresa con cargo superior y diferente al que impuso la medida disciplinaria, y quien también tenga facultades reglamentarias para sancionar. El término para ejercer dicho Recurso será de máximo dos (2) días hábiles posteriores a la notificación de la sanción, transcurridos los cuales, de no interponerse recurso alguno, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamo por parte del empleado. La compañía tendrá máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del Recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión, revocándola, o confirmándola; y 2) El Trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción.
7. Una vez notificada la decisión de la sanción, encontrándose la misma en firme, la empresa procederá a aplicar la misma en las fechas que haya señalado para ello.

Pues bien, el señor José Gabriel Aguirre fue citado a diligencia de descargos mediante comunicaciones del 6 de noviembre de 2019 y 27 de diciembre de 2021, con ocasión de la apertura de procesos disciplinarios en su contra, por no cumplir con los turnos de trabajo programados para los días 4 de noviembre de 2019 (lunes festivo) y 26 de diciembre de 2021 (domingo), con la indicación de los cargos que se le imputaban en cada oportunidad, las disposiciones contractuales, reglamentarias y legales que se consideraban incumplidas, las faltas disciplinarias que acarreaban, consagradas en el reglamento, las pruebas recopiladas para controvertir en la diligencia, con la advertencia de encontrarse disponibles en talento humano (copias de correos de los coordinadores de producción, citación al turno y programación de turnos), y la posibilidad de acudir acompañado de dos miembros de la organización sindical, previa información por escrito de quiénes lo acompañarían, lo que hizo el trabajador en comunicaciones de 7 de noviembre de 2019 y el 28 de diciembre de 2021 (pág. 19 a 31, arch. 06, C01).

Las diligencias de descargos se llevaron a cabo en las fechas indicadas, con el lleno de requisitos reglamentariamente previstos (pág. 1 a 13, arch. 06; pág. 28 a 34, 41 a 46, arch. 01, C01). En la de noviembre de 2019, respecto al turno programado para el 4 de ese mes y año, el trabajador, indicó que cuando

el coordinador de turno Carlos Usma se le acercó con la asistencia del turno el viernes 1º de noviembre, él le manifestó que esa semana venía aquejado por los dolores, que prefería descansar y no iba a ir, que lo sorprendió que lo llamaran a descargos, porque como jefe directo debía saber su situación particular y darle manejo con un reemplazo; que no acudió a la EPS ni vio la necesidad, porque no estaba en un grado de inmovilidad, lo que sentía era dolor y decidió mejor descansar, lo que para él es primordial, e insistió en que le notificó al coordinador de turno quien sabía con anterioridad que no asistiría y podía reemplazarlo por otro trabajador.

En la diligencia de diciembre de 2021, respecto a la inasistencia al turno del 26 de ese mes y año, dijo que se dio cuenta de la programación el viernes anterior en la noche, que su familia le tenía una sorpresa, un agasajo por su cumpleaños, que había trabajado el 8 de diciembre y no lo estaban programando regularmente para trabajar, por lo que notificó a la empresa que tenía un evento con su familia; que la empresa sabe de sus dificultades de salud, y había solicitado que cualquier espacio de descanso era fundamental; que no se le otorgó permiso como tal para no asistir en esa fecha, que Carlos Echeverri le recibió la notificación de la causa por la que no iría al turno, y él le dijo que la recibía pero que no quería decir que estuviera aceptando que le podía dar el permiso; que a fuerza de lidia cumple la jornada laboral ordinaria por su estado de salud, y para él sería benéfico no asistir horas festivas y dominicales.

De las afirmaciones efectuadas en los descargos, así como las pruebas documentales allegadas y la prueba testimonial en cada uno de los procesos disciplinarios que culminaron con sanción de suspensión al actor, se verifica que éste fue informado de la programación y citación a los turnos respectivos, con antelación superior a las 12 horas, dando cumplimiento con ello a lo dispuesto en el párrafo 4º del art 14 del reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de aviso de trabajo dominical *“en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical”*, y en los registros de asistencia se consignó que *“no firma se le informó dice que no viene”* y *“dice que no viene”*; así mismo, se evidencia que tal como lo adujo en sus descargos, comunicó por escrito el 23 de diciembre de 2021 que no asistiría al turno extra citado para el domingo 26 de diciembre, porque la familia le tenía programada la celebración del cumpleaños a las afueras de Medellín, y que mediante correos electrónicos del 5 de noviembre de 2019, 26 y 27 de diciembre

de 2021, de los coordinadores de producción, se informó de las inasistencias a la Coordinadora Regional de Talento Humano (pág. 18, 32, 37 a 41, 170, arch. 06, C01)

En memorandos del 14 y 15 de noviembre de 2019 y 6 de enero de 2022, se le informó por escrito al trabajador, de las sanciones disciplinarias impuestas de manera motivada, con ocasión de los procesos disciplinarios iniciados en su contra, por la inasistencia a los turnos programados en festivo y dominical, los días 4 de noviembre de 2019 y 26 de diciembre de 2021, advirtiéndole que contra la decisión podría interponer recurso de revisión. En ambos eventos el actor interpuso el recurso solicitando la revocatoria de la sanción, para el primero aduciendo las patologías y condiciones de salud que lo aquejaban, como razón por la que informó que no asistiría al turno; del segundo, indicando que su jornada máxima legal es de 48 horas, las que había cumplido esa semana, que no había suscrito ningún convenio con la empresa para modificarla, que ésta no se vio afectada por su ausencia, desconoció su situación de salud y debilidad manifiesta. Tales recursos fueron decididos en forma motivada también, mediante memorandos del 11 de enero de 2022 y del 18 de noviembre de 2019 (pág. 36, 166 a 169, 14 a 17, 161 a 165).

Finalmente, en el proceso se recibieron las declaraciones de los coordinadores de producción en la planta de Bello Carlos Alberto Echeverri Bedoya y Luis Aníbal Sánchez Zuleta, el administrador de la planta de Bello Mauricio Correa Correa, y los auxiliares de producción Pedro Ángel Osorio Saavedra y Heriberto Pérez González, prueba testimonial con la que se ratifica el hecho de que el trabajador fue citado a laborar en los pluricitados turnos, festivo y dominical, desde el viernes anterior a cada uno de ellos, a los que no se presentó a laborar, sin autorización previa ni incapacidad médica por razones de salud; que desempeña el cargo de auxiliar de producción, en brigada de aseo y operación del robot, donde fue reubicado por problemas de salud, última función que requiere de capacitación, conocimiento y experiencia, consistente en programar en una pantalla por medio de un teclado, un brazo mecánico que se encarga de apilar automáticamente los bultos sobre una estiva, y que no requiere de esfuerzo físico; que no era posible programar en esos turnos a los otros empleados capacitados para operar el robot, porque ya habían sido programados y asignados en otros turnos de producción; y que, en la empresa se labora en turnos rotativos de 8 horas, y en ocasiones domingos y/o festivos,

cuando hay demandas altas en producción, que generalmente se presentan en el último trimestre del año, cuando se da el pico más alto de producción.

De todo el recuento normativo y probatorio efectuado, concluye la Sala la legalidad y justedad de las sanciones impuestas al actor, en tanto que la empresa observó a cabalidad el debido proceso, lo citó a descargos conforme lo establece el reglamento interno de trabajo, lo escuchó y de manera motivada le impuso las respectivas sanciones, previamente establecidas en ese instrumento y dentro de los límites allí también previstos, toda vez que no encontró justificada la comisión de las faltas, sin que en el proceso se hubiera acreditado justificación atendible para la inasistencia a los turnos que le habían sido programados, esto es, que tuviera efectivamente restricciones médicas específicas para laborar en un número máximo de horas a la semana, o en jornada dominical o festiva, o en su defecto, incapacidad por salud vigente, o permiso del empleador, para las fechas en las que se abstuvo de acudir a laborar en los turnos que fueron previamente programados y oportunamente notificados, en virtud del poder subordinante con el que cuenta el empleador, que caracteriza la relación laboral y es elemento esencial del contrato de trabajo, desconocido por el trabajador, quien en un acto arbitrario simplemente “notificó” a la empresa que no acudiría a trabajar en las fechas en que estaba siendo requerido para ello, siendo su obligación legal y reglamentaria “...observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes...” y encontrándose igualmente prohibido “Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga...” (num. 1º art. 58 y num. 4º art. 60 CST).

Y, pese a tratarse de días de descanso remunerado, el lunes festivo 4 de noviembre de 2019, y el domingo 26 de diciembre de 2021, conforme lo permiten las disposiciones del reglamento interno de trabajo ya reseñadas, así como la normatividad laboral, en este caso, en razón del alto pico de producción en el tercer trimestre del año, en esa época eran programados turnos de producción los domingos y festivos, para atender la demanda de alimentos de animales, como lo manifestaron los testigos, (literal b) del art. 175 del CST), y era obligación del trabajador acudir a la citación que le hacía su empleador, en tanto que éste procedió con observancia de lo dispuesto en el reglamento y en el art. 185 del CST, teniendo en cuenta además que por la labor que ejecutaba el actor, en la operación del robot que hace parte de ese esquema de producción, y

requería conocimiento, experiencia y capacitación previas, no podía ser reemplazado fácilmente (art. 182 ídem).

En consecuencia, ante la ausencia de razones fácticas y jurídicas que permitan declarar que las sanciones impuestas al demandante, los días 14 de noviembre de 2019 y 6 de enero de 2022, consistentes en suspensión por 5 y 8 días, respectivamente, fueron ilegales e injustas, como lo pretende, resulta también improcedente ordenar el reconocimiento y pago de salarios durante los periodos de suspensión, y habrá de **confirmarse** en su totalidad la sentencia consultada.

Sin costas ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 25 de agosto de 2022 por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Magistrada



DIEGO FERNANDO SALÁS RONDÓN

Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

[\(248\) 05088310500220220024601](https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/05088310500220220024601)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 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: **231aada84db458f88a7c8a6fe45e791439ff69d6ea63893c14b042561f31151a**

Documento generado en 30/01/2024 01:37:28 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>