

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA – esta procede cuando un trabajador causa todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; le corresponde al empleador acreditar en juicio la existencia misma de la falta (s) y, en caso positivo, al juez le incumbe evaluar la gravedad del acto (s) y aplicar la norma que regule el caso como determinante de tal autorización. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a que se declare que el demandado se ubica en la causal de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono y como consecuencia de lo anterior se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa. En primera instancia se absuelva al señor demandado, de todas las pretensiones formuladas en su contra por la sociedad Colombiana De Comercio S.A. –Corbeta S.A. Y/O Alkosto S.A., no procediendo por tanto la autorización de la terminación del contrato de trabajo del mismo ni el levantamiento del fuero sindical. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si es procedente la terminación del contrato de trabajo por justa causa al demandado.

TESIS: (...) Remitiéndonos a la sentencia de primera instancia, el juez a quo negó el permiso para despedir basado en que la empresa habría vulnerado el debido proceso del demandado, cimentando su decisión en las sentencias SU-449 de 2020; indicó que el empleador le impartió al presente caso el carácter de falta disciplinaria y, no obstante, no le aportó las pruebas al accionado que tenía contra él (como fotografías, informes y sus ampliaciones, etc.) ni le dio la posibilidad de controvertirlas, y que aunque se cumplió en parte con el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, no lo fue en su totalidad. (...) En este proceso, es claro para la Sala que las faltas atribuidas están objetivamente demostradas de manera fiel a la descripción de las mismas en la forma arriba transcrita. Se trató, a no dudarlo, de un error de conducta del trabajador, pues de la prueba recaudada, tanto la testimonial en general, del interrogatorio absuelto por el demandado, como de la prueba documental allegada (V. gr. el manual de funciones del cargo Auxiliar de Inventario II) se colige que aquel no tenía entre sus funciones la manipulación de motocicletas en ningún sentido, así sea el aparentemente sencillo acto de encenderlas. (...) Para resolver este interrogante debe acudir a la base normativa que contempla tales faltas como justa causa de despido por decisión unilateral del empleador. En este sentido, la empresa le endilga al accionado como fuente jurídica, la violación de los numerales 4º y 6º del artículo 7º del D. L. 2351 de 1965. Señala el primer numeral enunciado, que es justa causa de despido, “Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”. (...) De igual modo, por otro lado, la segunda causal invocada (numeral 6 del artículo 7º del D. L. 2351 de 1965), se refiere a “... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”, casos en los cuales no podría el juez desconocer ese calificativo, sino también “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,” evento, este sí, en el cual le corresponde al juzgador justipreciar la gravedad de la falta. (...) Para la Sala resulta claro que el demandado incurrió en una falta grave, pues, se reitera, consciente de que carecía a la sazón de cualquier idoneidad para el manejo de motocicletas, sin preparación previa ni experiencia en ello, sin licencia de conducción y sobrepasando imprudentemente toda restricción de la empresa en tanto solo quienes llenan los requisitos para

esa faena están autorizados para manipular tales vehículos, se atrevió a darles encendido, así fuese a petición de un compañero en la empresa, lo que no justifica, ni atempera, la conducta del demandado. Lo que se esperaría de un hombre medianamente cuidadoso, es que se hubiere sustraído de tal comportamiento, faltando al cuidado ordinario que debería emplearse. (...) La prueba aportada, apreciada en conjunto, lleva a concluir que, en efecto, el demandante incurrió en una falta grave en el desempeño de sus funciones, que, y aun cuando no sea necesario que se demuestre la intención del demandante de causar daño alguno, pues el aparte de la norma analizada no lo exige así, basta el acto grave para que se estructure la causal aludida, además de que en este caso si se causaron daños a la máquina de la empresa y lesiones físicas al propio demandado. (...) Finalmente, se revoca la sentencia de primera instancia, para en su lugar, autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor demandado, por encontrarse demostrada la existencia de una justa causa.

M.P: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 19/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Abril diecinueve (19) de dos mil veinticuatro (2024)

Proceso: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
Permiso para despedir.

Demandante: COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. CORBETA S.A. y/o
ALKOSTO S.A.

Demandado: DARWIN ARLEY LEZCANO VERA

Organización sindical: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
FABRICACIÓN DE MOTOCICLETAS, VEHÍCULOS,
AFINES Y DERIVADOS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ
"SINTRAMOTORES", y
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE
COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. y/o
ALKOSTO S.A. "SINTRACORBETA-ALKOSTO"

Radicado: **05266 31 05 001 2022 00536**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Procede la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a dar cumplimiento a la sentencia de tutela STL3855-2024, Radicación n.º 73874 del 28 de febrero de 2024, notificada el día 09 de abril del año en curso. La sentencia de reemplazo, quedará así:

Decide la Sala el **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, en contra de la sentencia proferida el 27 de enero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado – Antioquia -, dentro del proceso especial de fuero sindical –

Acción de levantamiento de fuero - instaurado por la sociedad COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. contra su trabajador DARWIN ARLEY LEZCANO VERA.

Las organizaciones sindicales denominadas Sindicato Nacional de trabajadores de la fabricación de motocicletas, vehículos, afines y derivados del sector automotriz – SINTRAMOTORES - y Sindicato Nacional de trabajadores de Colombiana de Comercio Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. – SINTRACORBETA – ALKOSTO, han sido integradas como parte del proceso.

El Magistrado del conocimiento, doctor JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto como consta en el acta N° 085 de discusión de proyectos, la Sala adoptó el presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

PRETENSIONES:

La sociedad CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. demandó a su trabajador DARWIN ARLEY LEZCANO VERA pretendiendo:

“PRIMERA: Que se declare que el señor DARWIN ARLEY LEZCANO VERA se ubica en la causal de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono consagrada en el artículo 62 del C.S.T. modificado por el artículo 7 del D.L. 2351/65 literal a) numeral 9, en concordancia con el artículo 58 numeral 1 del C.S.T.

SEGUNDA: Que como consecuencia de lo anterior se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa del patrono, suscrito entre Colombiana de Comercio S.A. Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. y el señor DARWIN ARLEY LEZCANO VERA al tipificar la justa causa ya enunciada anteriormente para la terminación del contrato laboral.

TERCERA: Se condene al demandado a pagar las costas que se ocasionen en el juicio en razón de esta demanda que se instaura (Artículos 365 y 366 del Código General del Proceso).

HECHOS:

Como sustento de dichas pretensiones argumenta la empresa, en lo que interesa al proceso, que el Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA ingresó a laborar al servicio de AKT MOTOS, propiedad de CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A., el 17 de agosto de 2021, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de **Auxiliar de inventarios II**. Que en CORBETA S.A. existen 34 trabajadores afiliados tanto al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación de Motocicletas, Vehículos, Afines y Derivados del Sector Automotriz "SINTRAMOTORES", como al Sindicato Nacional de Trabajadores de Colombiana de Comercio Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. – SINTRACORBETA – ALKOSTO, entre ellos el demandante; que el primer sindicato es calificado de primer grado Industria, y el segundo como de primer grado Empresa, tal como consta en las actas de fundación, respectivamente, del 9 de septiembre de 2016 con domicilio en el municipio de Bello, y del 28 de agosto de 2016 con domicilio en el municipio de Caldas.

Que, mediante comunicación del 22 de junio de 2022, "SINTRAMOTORES" informó a la empresa que el Sr. LEZCANO VERA ocupa el cargo de 5º suplente de la Junta Directiva sindical, según elección de la Asamblea General. Indica que el 9 de julio de 2022 el demandado recibió una primera comunicación de la empresa, por la falta cometida al conducir una bicicleta eléctrica dentro del lugar de trabajo, en la jornada laboral, sin estar autorizado, dando como resultado de esa acción una suspensión del contrato de trabajo por dos (2) días. Que los días 16 y 18 de agosto de 2022 el citado trabajador incurre en una falta grave al conducir motocicletas dentro del lugar de trabajo, sin autorización, ocasionando un accidente en la ejecución de dicha acción. Que, cumplido el procedimiento, se le comunicó al Sr. DARWIN ARLEY la terminación del contrato de trabajo por justa causa mediante comunicación del 19 de septiembre de 2022, condicionado a la autorización del levantamiento del fuero sindical. Señala que el

comportamiento del demandado está consagrado en el "... numeral 9° del artículo 62 del C.S.T., subrogado por el D.L. 2351 de 1965 Artículo 7°, en concordancia con el Artículo 68 Numeral 1° del C.S.T., y con el artículo 3° literal o) del Código de Ética" (SIC) como causal de terminación del contrato.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

El Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA, aduce, al aludir a las pretensiones, que no debe prosperar la demanda por cuanto no ha realizado ninguna conducta negativa, ni mucho menos tiene comportamientos anormales para que se autorice su despido. Cita el artículo 11 del Laudo arbitral del 2 de diciembre de 2021, en cuanto estableció un procedimiento para dar por terminado un contrato de trabajo en la empresa, la cual lo desconoció, violando así el debido proceso. De cara a los hechos, acepta el contrato de trabajo, su modalidad, la fecha de inicio y el cargo desempeñado. Igualmente admite la afiliación del trabajador a SINTRAMOTORES y a SINTRACORBETA-ALKOSTO, así como su designación en la Junta Directiva sindical en calidad de quinto suplente. Frente a las supuestas faltas aducidas en la demanda, indica que son estrategias de la empresa para mostrarle un panorama sombrío al juez, y niega que el 16 y 18 de agosto de 2022 hubiese conducido una motocicleta dentro del lugar de trabajo. Dice que fue citado a descargos para el 1° de septiembre de 2022, sin presentarle pruebas, no se le informa sobre la decisión de terminar el contrato de trabajo, ni se le invoca la causal que posteriormente fue señalada en la carta de despido. Por tanto, la empresa desconoció el procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa fijado en el laudo arbitral. Como excepciones de fondo presentó las de inexistencia de las justas causas para autorizar el despido, buena fe del demandado, mala fe de la demandante, prescripción, violación al debido proceso y violación al laudo arbitral en su cláusula 11.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación de Motocicletas, Vehículos, Afines y Derivados del Sector Automotriz – SINTRAMOTORES – contestó en el sentido de coadyuvar el pronunciamiento sobre cada una de las pretensiones realizado por el apoderado del demandado, e insistiendo en que el trabajador no ha cometido ninguna falta de las previstas en las normas laborales que le permitan el juez laboral autorizar el despido, pues lo que hay es una clara persecución sindical. A los hechos, del mismo modo dice coadyuvar cada una de las respuestas dadas por el apoderado del Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA. Luego de presentar los hechos de la defensa, propone como excepción previa la de inepta demanda por desconocimiento de los artículos 113 y 25 del CST; y de mérito, excepcionó prescripción, indebido agotamiento del proceso disciplinario, no se demostró por parte del empleador la justa causa para despedir al trabajador, falta de causa para pedir, violación al principio de inmediatez y al de proporcionalidad, buena fe del trabajador y mala fe de la empresa e indeterminación de la causal invocada en la demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia proferida el veintisiete (27) de enero de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado – Antioquia – decidió:

*“**PRIMERO: ABSOLVER** al señor DARWIN ARLEY LEZCANO VERA, identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 1.001.138.737, de todas las pretensiones formuladas en su contra por la sociedad COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. –CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A., no procediendo por tanto la autorización de la terminación del contrato de trabajo del mismo ni el levantamiento del fuero sindical; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Sentencia”*

CONDENÓ en Costas a COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. –CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. en favor del demandado, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.

RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la anterior decisión, interpuso recurso de alzada el apoderado judicial de la empresa actora, con sustento en los siguientes argumentos: *(i)* que el juzgado en sus planteamientos confirma que la sanción disciplinaria es diferente del despido y no se pueden equiparar, es por eso que difiere del argumento del juez cuando indica que la sociedad Colombiana de Comercio le dio el carácter de falta disciplinaria a la falta cometida por el demandante y por tanto habría que seguir un procedimiento disciplinario el cual la Corte Constitucional estableció que debe seguirse cuando se trata de imponer una sanción disciplinaria, ya que ante la presencia de las faltas cometidas por el trabajador los días 16 y 18 de agosto del año 2022, el empleador cita al trabajador y le comunica de su falta y así mismo es citado a la diligencia de descargos; considera que no era obligación de la empresa adelantar un procedimiento disciplinario como si se tratara de imponer una sanción toda vez que el despido del empleado también conlleva un procedimiento disciplinario. Rechaza la afirmación del juzgado cuando manifiesta que por parte de la sociedad demandante se presentó una violación al debido proceso, dado que al trabajador se le dieron las oportunidades de tener una defensa técnica en la diligencia de descargos.

(ii) Así mismo difiere del argumento del juzgado en el que manifiesta que el despido del trabajador fue comunicado de manera extemporánea toda vez que la empresa cuando conoció de las faltas cometidas, a los pocos días cita al trabajador a una diligencia de descargos, diligencia inicial que no pudo llevarse a cabo por hechos imputables al trabajador y hubo de ser reprogramada para el 01 de septiembre de 2022, la empresa hace una evaluación de la falta, recolecta información y posteriormente decide dar por terminado el contrato de trabajo el día 19 de septiembre de 2022, por lo que considera que es un lapso considerable y prudente que la jurisprudencia ha entendido que es válido.

(iii) En cuanto al fondo del asunto, aduce que el demandado venía incurriendo en faltas disciplinarias, al manipular una bicicleta eléctrica y darle encendido a unas motos sin autorización, además de confesar que no sabe manejarlas ni tiene pase de conducción, indicando que la gravedad de la falta no se mide por las consecuencias sino por la falta en sí misma, pese a que si hubo daños materiales, y que el tener fuero no lo hace inmune al régimen disciplinario.

SENTENCIAS DE SEGUNDA INSTANCIA Y DE LAS ACCIONES DE TUTELA

1. El día 02 de marzo de 2023, esta Sala de Decisión resolvió la segunda instancia en el sentido de REVOCAR la de primer grado, y en su lugar autorizó la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador. Contra la anterior providencia, el trabajador demandado presentó acción de tutela y mediante sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia - STL 10206-2023, Radicado nº 71924 del 8 de septiembre de 2013 - esa Corporación decidió tutelar el derecho con base en que el Tribunal había aplicado una disposición contenida en el laudo arbitral que no se hallaba ejecutoriado, toda vez que a esa fecha se encontraba en trámite el recurso de anulación interpuesto contra el mismo. En consecuencia, ordenó lo siguiente:

*“(...) **SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO** la sentencia de 2 de marzo de 2023, para en su lugar, ordenar a la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, que en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia¹, profiera nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de este fallo.”*

Y en la parte motiva, entre otras, dispuso el fallo que,

“(...) el Tribunal se apartó del criterio mayoritario de esta Sala de Casación Laboral, comoquiera que resolvió dar aplicación a la disposición contenida en un laudo que no se encuentra

¹ Notificación surtida el viernes 20 de octubre de 2023, mediante oficio OSSCL nº 57051

ejecutoriado, toda vez que, a la fecha, se encuentra trámite (sic) el recurso de anulación interpuesto contra el mismo, trámite identificado con el radicado 05001-22-05-000-2022-92500- 01, y, como consecuencia de ello, se itera, no es procedente exigir su cumplimiento vía judicial.”

2. De este modo, con fecha 02 de noviembre de 2023, esta Sala dictó sentencia de reemplazo a través de la cual se confirmó la decisión de primera instancia que absolvía al trabajador de las pretensiones de la demanda, omitiendo cualquier aplicación del laudo arbitral. En contra de esta nueva decisión, la parte actora, a su vez, presentó otra acción de tutela, misma que fue despachada por la autoridad jurisdiccional accediendo a lo pretendido, en sentencia STL3855-2024, RAD. 73874 del 28 de febrero del año en curso:

*“**SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO** la providencia que la Sala Laboral dl Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el día 2 de noviembre de 2023 y, en su lugar, se ordenará a dicha autoridad que en el término de diez (10) días, contados a partir del día siguiente a la notificación de este proveído, profiera una nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.”*

Y en la parte motiva, en lo esencial, dispuso el fallo lo siguiente,

“Así las cosas, de conformidad con el precedente descrito, se tiene que el ad quem erró en primera medida al establecer que para el caso concreto del despido se configuraba como una sanción disciplinaria, pues dicha circunstancia no se contempló dentro del reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo o convención colectiva, siendo esto, necesario para otorgar tal calidad a la decisión de terminación del contrato con justa causa por parte del empleador.

Dicha premisa, conllevó a erradamente exigir el cumplimiento del debido proceso, como quiera que el mismo solo se puede predicar cuando la terminación del contrato con justa causa es considerada como una sanción disciplinaria, lo cual como se dijo no ocurre, pues de conformidad con la documental arrojada al proceso, no existe proceso disciplinario contemplado para ello.

De tal suerte que, el tribunal accionado no podía evaluar la garantía del “debido proceso” dentro del trámite disciplinario que adelantó la empresa accionante contra el trabajador, pues dicho procedimiento no estaba previsto para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, esto es, el despido no fue consagrado como sanción disciplinaria”.

En orden a decidir, la Sala

C O N S I D E R A:

Remitiéndonos a la sentencia de primera instancia, el juez a quo negó el permiso para despedir basado en que la empresa habría vulnerado el debido proceso del demandado, cimentando su decisión en las sentencias C-299 de 1998² y SU-449³ de 2020; indicó que el empleador le impartió al presente caso el carácter de falta disciplinaria y, no obstante, no le aportó las pruebas al accionado que tenía contra él (como fotografías, informes y sus ampliaciones, etc.) ni le dio la posibilidad de controvertirlas, y que aunque se cumplió en parte con el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, no lo fue en su totalidad.

Agregó que, si en gracia de discusión, no se acogieren los anteriores argumentos, tampoco se habría cumplido el principio de la inmediatez habida cuenta que las faltas imputadas al trabajador se presentaron los días 16 y 18 de agosto de 2022, los descargos se llevaron a cabo el 1º de septiembre de 2022 y la notificación de la terminación del contrato de trabajo (sujeta a la autorización del juez laboral) se efectuó el 19 de septiembre de ese mismo año, estimando así que no hubo un término prudencial entre los descargos y la decisión. Concluyó señalando que, por sustracción de materia, no era necesario estudiar la justa causa del despido.

² Mediante la cual, la Corte Constitucional declaró exequible condicionalmente el numeral 3º, literal A) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965.

³ Mediante la cual la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.

La tesis que sostuvo el funcionario a quo, particularmente en el primer párrafo que se acaba de sintetizar, fue avalada por esta Sala de Decisión en la sentencia dictada el 2 de noviembre de 2023, que fue aquella por la cual se daba cumplimiento al primer fallo de tutela STL 10206, RAD. 71924 del 18 de septiembre de 2023. Tanto el juez como el Tribunal, se acogieron para tal decisión a la sentencia de la Corte Constitucional SU-449 de 2020, mediante la cual esa Corporación unificó la jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.

No obstante, atendiendo a que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia ya mencionada, STL3855-2024, RAD. 73874 del 28 de febrero, dejó sin efectos la providencia anterior, se procede a dar cumplimiento al citado fallo de tutela en los siguientes términos:

Ante todo, según ha sido advertido, i) no se dará aplicación al laudo arbitral, porque el mismo no se encuentra ejecutoriado; y ii) no se dará aplicación al debido proceso para el despido en este caso, pues no existe en la empresa un procedimiento disciplinario previamente pactado, bien sea en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo o convención colectiva.

No obstante esto último, la empresa le dio la oportunidad al trabajador de presentar sus descargos, los que tuvieron lugar el día 31 de agosto de 2022, en relación con las faltas cometidas los días 16 y 18 de agosto ese mismo año.

Lo anterior luego de los siguientes pasos previos:

- 19 de agosto de 2022: se reciben en la empresa declaraciones manuscritas de tres testigos que presenciaron los hechos.

- 25 de agosto: se recibe en la empresa ampliación de las anteriores versiones.
- 29 de agosto: se formuló al demandado Pliego de cargos con citación a descargos para el día 30 a la 1:30 p.m. En el citatorio se describieron los hechos constitutivos de la presunta falta y la referencia normativa.
- 31 de agosto de 2022: nueva citación (el trabajador se excusó de asistir a la anterior por incapacidad médica) para el 1º de septiembre a las 12:30 p.m. Se advirtió que debía comparecer con dos (2) representantes del sindicato.
- 1º de septiembre: se recibieron los descargos, con el acompañamiento e intervención de dos representantes del sindicato.
- 19 de septiembre de 2022: se comunica al trabajador la carta de despido invocando justa causa, con indicación de los hechos constitutivos de falta la y enunciación del sustento legal y reglamentario, sujetando la ejecución de la decisión a la autorización judicial para despedir.

Luego, como quiera que uno de los pilares en que se funda la defensa del trabajador, descansa en la supuesta violación del derecho de defensa, esta Sala no encuentra reproche alguno en la anterior actuación, y, por el contrario, la considera avenida a las garantías otorgadas al trabajador.

Luego, por cuanto el a quo solo analizó los aspectos de forma de la decisión del despido y, en tanto consideró que las falencias a ese respecto eran suficientes para absolver al demandado, sin acometer el fondo del asunto, procede esta Sala a analizar la cuestión material de la decisión.

Por fuera de toda discusión se encuentran hechos tales como, (i) que el Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA ingresó al servicio de la empresa el día 17 de agosto de 2021 mediante contrato de trabajo a término

indefinido, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Inventarios II; (ii) en Asamblea General de Socios del sindicato SINTRAMOTORES celebrada el 12 de junio de 2022, fue elegido quinto suplente de la Junta Directiva, hecho comunicado a la empresa el día 22 de junio siguiente; y (iii) conforme a la carta de despido - condicionado al permiso judicial para despedirlo - la sociedad accionante le imputa al trabajador las siguientes faltas que considera graves:

- i) *El día martes 16 de agosto del año en curso, dentro de la jornada laboral, encontrándose Usted en la zona de **strmotopt**, carpa donde llegan todas las motos ensambladas que pasaron por testeado y se dirigen a ser almacenadas en el patio como producto terminado, Usted enciende una motocicleta de marca Royal Enfield de referencia **meteor** color negro mate, perdiendo el equilibrio y cayendo al suelo junto con la moto en mención.*
- ii) *El día jueves 18 de agosto del año en curso, esto es, dos días después de los hechos descritos en el punto anterior, dentro de la jornada laboral sucede una situación similar, donde reportan desde el área de despachos que Usted maniobró una motocicleta de referencia NKD de color negro mate, la cual colisiona con otra de la misma referencia, donde usted aparentemente suelta clutch (sic) sin ninguna precaución y la moto sale rodando con Usted montado en ella, golpeando otra motocicleta y cayendo. Es de indicar que esta situación no fue reportada por Usted a sus superiores, siendo informado el supervisor de inventarios, Johan Alexander Henao por el supervisor logístico Nelson Enrique Vallejo”*

Párrafos más adelante en la misma carta se relaciona que,

“Aunado a lo anterior, se advierte que el pasado mes de julio de esta anualidad, fue sancionado disciplinariamente por hechos similares, toda vez que, utilizó una bicicleta eléctrica dentro de la jornada laboral, sin contar con autorización para ello, y sin que fuera parte de sus funciones, poniendo en riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo y los bienes de la empresa”

Debe examinarse, entonces, si se demuestra la ocurrencia de una falta grave por parte del trabajador.

Habida cuenta que es la empresa la que ha tomado la iniciativa de accionar en contra de un trabajador aforado solicitando el permiso del juez para el despido, invocando justa causa, le corresponde a aquella acreditar en juicio la existencia misma de la falta (s) y, en caso positivo, al juez le incumbe evaluar la gravedad del acto (s) y aplicar la norma que regule el caso como determinante de tal autorización.

En este proceso, es claro para la Sala que las faltas atribuidas están objetivamente demostradas de manera fiel a la descripción de las mismas en la forma arriba transcrita. Se trató, a no dudarlo, de un error de conducta del trabajador, pues de la prueba recaudada, tanto la testimonial en general, del interrogatorio absuelto por el demandado, como de la prueba documental allegada (V. gr. el manual de funciones del cargo Auxiliar de Inventario II) se colige que aquel no tenía entre sus funciones la manipulación de motocicletas en ningún sentido, así sea el aparentemente sencillo acto de encenderlas. Bastante significativa, en este aspecto, resulta ser la confesión del accionado cuando aduce que no sabe manejar moto y ni siquiera tiene licencia de conducción, no obstante lo cual se atrevió, en dos episodios separados, a darles encendido con lo cual, como ocurrió en el evento del día 18 de agosto, no se percató que la motocicleta estaba en el punto de "cambio" reconociendo que por tal razón, al acelerar, la moto se le fue al piso produciendo algunos daños al vehículo e incluso algunas lesiones propias.

Pero sucede que, en la ocurrencia de esta última falta, que quizás fue aquella en la que más se enfatizó en la fase probatoria del proceso, medió la solicitud del Sr. PLUTARCO NIETO VEGA, operario de logística y quien no ostenta cargo de jerarquía alguna frente al demandante, en cuanto le habría pedido que le colaborara dándole encendido a la motocicleta pues él – el testigo – traía una molestia en una rodilla a

causa de un accidente reciente. Fue esta una versión del accionado al absolver interrogatorio de parte, corroborada por PLUTARCO en su declaración, quien señaló que llegó normalmente y se subió a la moto, que el compañero DARWIN estaba ahí, se acercó y le dije que si me hacía el favor de prenderme la moto; *“... él me le prendió y yo salí, como a los 10 o 15 minutos fue que escuché a los demás compañeros que él se había caído”*. Independientemente de la credibilidad de este relato (no es claro que PLUTARCO le pide a DARWIN que encienda la moto, DARWIN la prende y PLUTARCO se va; y que 10 o 15 minutos después escucha que DARWIN se cayó), es lo cierto que no es ello una circunstancia que justifique la falta, ni exima de responsabilidad al demandado, pues, *i)* PLUTARCO no tenía esa facultad de delegar funciones propias en otro trabajador y ambos lo sabían; *ii)* DARWIN tiene la suficiente capacidad mental para comprender que, si no sabe manejar moto ni tiene licencia de conducción, ha debido abstenerse de manipular las motocicletas en la forma vista, máxime que se trata de una actividad peligrosa y potencialmente dañosa; *iii)* que en su calidad de directivo sindical, en lugar de asumir un comportamiento reprochable, ha debido observar una conducta rigurosa y responsable, sin desbordar las funciones de su cargo.

Se evidencia entonces que el demandado incurrió en al menos 2 faltas a la disciplina: *i)* el 16 de agosto de 2022 maniobró una de las motocicletas cuya venta es el objeto social de la empresa, sin autorización ni potestad para hacerlo; *ii)* el 18 de agosto de 2022, igualmente manipuló otra motocicleta, produciendo en esta ocasión, daños al vehículo y lesiones en su integridad corporal, al caer con la moto misma. Lo anterior sin considerar la falta en que incurrió en el mes de julio de 2022 cuando condujo una bicicleta eléctrica dentro de las instalaciones de la empresa, sin corresponder a las funciones de su cargo, hecho por el cual fue sancionado disciplinariamente con la suspensión del contrato de trabajo durante dos (2) días.

La pregunta que cabe formular es: ¿Constituyen tales conductas una falta de la suficiente magnitud, como para conceder el permiso a la empresa a fin de que proceda con la terminación del contrato de trabajo de un trabajador aforado, invocando justa causa?

Para resolver este interrogante debe acudir a la base normativa que contempla tales faltas como justa causa de despido por decisión unilateral del empleador. En este sentido, la empresa le endilga al accionado como fuente jurídica, la violación de los numerales 4º y 6º del artículo 7º del D. L. 2351 de 1965. Señala el primer numeral enunciado, que es justa causa de despido,

“Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”. (Destaca la Sala)

Según el Diccionario de la Lengua Española, son sinónimos de “negligencia” vocablos tales como “descuido, desidia, desatención, despiste, deslíz, inadvertencia, imprudencia, temeridad, omisión, olvido”, y antónimos, “diligencia, atención, preocupación, cuidado”

La conducta del demandado en la forma que ha sido descrita, constituye cuando menos un acto imprudente y temerario de su parte, un comportamiento aventurero que no se compadece con la actitud juiciosa que se espera de cualquier trabajador en una organización determinada. Además, porque en sus circunstancias, es decir, sin conocimiento para la manipulación de motocicletas, sin experiencia y sin licencia, era previsible que pudiera producir algún daño a los equipos, las personas o a sí mismo, aun sin que para la configuración de la falta se requiere la existencia del daño, pues basta su potencialidad de poder generarlo. Conducta realizada, además, sin hacer parte de sus funciones, ni estar autorizado para llevarla a cabo por persona competente.

De allí que pueda inferirse que la falta como tal, está demostrada y configurada, que si se tienen en cuenta los elementos que se acaban de enunciar, adquiere el matiz de una falta grave, tal como lo exige la disposición en estudio.

De igual modo, por otro lado, la segunda causal invocada (numeral 6 del artículo 7º del D. L. 2351 de 1965), se refiere a “... **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos**”, casos en los cuales no podría el juez desconocer ese calificativo, sino también “**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,**” evento, este sí, en el cual le corresponde al juzgador justipreciar la gravedad de la falta.

El caso en cuestión pertenece a la segunda hipótesis, esto es, aquellos en los cuales se presenta una violación de las obligaciones contractuales que no ha sido calificada expresamente como grave en el contrato de trabajo, pacto, convención, reglamento o laudo. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha trazado algunas pautas, como cuando dijo lo siguiente:

*“Lo que es grave no siempre produce perjuicios; lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad – cuyo sentido etimológico es **peso** – y que resulta de tan difícil mensura para el jugador, suele ser el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos, sin que necesariamente envuelva que tales hechos hayan producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de las partes en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra, y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido”*

Esto es, no basta la prueba formal de la comisión de la falta, sino que además es menester, según el calificativo endilgado por el empleador, que la misma sea efectivamente grave, circunstancia que debe valorarse en cada caso específico, a fin de determinar su verdadera magnitud como causal propia que dé lugar a la extinción del vínculo laboral.

Para la Sala resulta claro que el demandado incurrió en una falta grave, pues, se reitera, consciente de que carecía a la sazón de cualquier idoneidad para el manejo de motocicletas, sin preparación previa ni experiencia en ello, sin licencia de conducción y sobrepasando imprudentemente toda restricción de la empresa en tanto solo quienes llenan los requisitos para esa faena están autorizados para manipular tales vehículos, se atrevió a darles encendido, así fuese a petición de un compañero en la empresa, lo que no justifica, ni atempera, la conducta del demandado. Lo que se esperaría de un hombre medianamente cuidadoso, es que se hubiere sustraído de tal comportamiento, faltando al cuidado ordinario que debería emplearse.

De suerte que, en esta hipótesis, se configura la causal de despido con justa causa, pues se violan de manera grave los numerales 1º y 8º del artículo 58 del CST.⁴ Esto en concordancia con lo normado en el artículo 57 numeral 4º del Reglamento Interno de Trabajo sobre faltas graves que dan lugar a la terminación el vínculo laboral con justa causa, concordado con el art. 52 ib., numerales 1, 5 y 7, y art. 47 numerales 4 y 8, en la forma enunciada en la carta de despido.

La prueba aportada, apreciada en conjunto, lleva a concluir que, en efecto, el demandante incurrió en una falta grave en el desempeño de

⁴ “Art. 58.- 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 le impartan el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido. (...)

8ª Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.

sus funciones, que, y aun cuando no sea necesario que se demuestre la intención del demandante de causar daño alguno, pues el aparte de la norma analizada no lo exige así, basta el acto grave para que se estructure la causal aludida, además de que en este caso si se causaron daños a la máquina de la empresa y lesiones físicas al propio demandado.

Finalmente, en lo que concierne al presunto desconocimiento del principio de inmediatez en este caso, la Sala se aparta de las consideraciones del juez, pues no se aprecia ningún plazo que sea irrazonable entre las fechas de las faltas (16 y 18 de agosto de 2022) la culminación del proceso investigativo que terminó en los descargos del trabajador, (1º de septiembre de 2022) y la notificación de la terminación del contrato de trabajo (sujeta a la autorización del juez del trabajo) el 19 de septiembre.

En este entendido, lo procedente es autorizar el despido del trabajador, previa revocatoria de la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN:

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE: REVOCAR** la sentencia de primera instancia, de procedencia y fecha conocidas, para en su lugar, **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo del señor **DARWIN ARLEY LEZCANO VERA**, por encontrarse demostrada la existencia de una justa causa.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 41 del CPTSS, literal D, numeral 3º.

Firmado Por:

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

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
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: **852f8b6b0e1c7792e4e09fd329e8e04fb1bc73a54ad3b6306833af454d455973**

Documento generado en 19/04/2024 03:06:24 PM

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