

TEMA: EL DESPIDO - No es una sanción disciplinaria, pues el despido tiene la consecuencia de finiquitar el vínculo laboral, en tanto la sanción disciplinaria supone la continuidad del nexo, solo que imponiendo los correctivos del caso. / **CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA** - Se faculta que la parte que se vea afectada por la inobservancia de las obligaciones derivadas del vínculo contractual, quede autorizada por la ley para dar por finalizado el contrato. / **DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO** - Es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos. /

HECHOS: En virtud del fallo de tutela, en el cual se ordena a la corporación revisar el presente proceso, se dispone la sala a decidir de plano, el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, Antioquia, dentro del proceso especial de fuero sindical y Acción de levantamiento de fuero.

TESIS: La ley establece un procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, aplicaría solo a estas últimas, no así en casos de despido del trabajador, a menos que exista a cargo del empleador una disposición que exija determinado procedimiento, sea en el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto, laudo arbitral o Reglamento Interno. (...) Ha dicho la corte en reiterados pronunciamientos, que “la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador no es posible ubicarla en el rango de la sanción disciplinaria, pues una y otra categoría tiene tratamientos diferenciados e independientes en la legislación laboral colombiana”. El despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario. (...) La CSJ sustentaba su posición precisando que el debido proceso se configura solo cuando existe un procedimiento establecido por las partes para la resolución del contrato de trabajo por justa causa. Esto es, contrario sensu, si no existe procedimiento previo para proceder con el despido, no hay lugar a hablar de un debido proceso. (...) Evento en que el despido se da como sanción disciplinaria, es decir, cuando este se origina en la conducta del trabajador que incurre en una falta grave prevista en un estatuto normativo, sea el reglamento de trabajo o alguna otra fuente del derecho laboral, caso en el cual sí debe someterse al debido proceso. (...) Cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se origina por la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, pues allí, si lo que se impone es un despido como sanción disciplinaria, derivada de la gradación de distintas faltas y sanciones. (...) Son elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, 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 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. (...) Tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos; entre otras.

MP. JOHN JAIRO ACOSTA PEREZ

FECHA: 02/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Noviembre dos (02) de dos mil veintitrés (2023)

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 01

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Procede la Sala Primara de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, a dar cumplimiento al fallo de tutela STL10206-2023, Radicación n.º 71924 del 18 de septiembre de 2023, notificado el día 20 de octubre del año en curso.

Con base en lo establecido en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001, se decidirá de plano, el recurso de apelación

interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada contra 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 el 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° 303 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 demanda al señor 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 instaure (Artículos 365 y 366 del Código General del Proceso).*

LOS 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 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 9º del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con el artículo 68 numeral 1º del mismo código, y con el artículo 3º literal o) del Código de Ética como causal de terminación del contrato.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

El Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA, al contestar por medio de apoderado judicial, aduce que no debe prosperar la demanda por cuanto él 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 el demandado fue citado a descargos para el 1º 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 defesa, 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.

LA 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.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la anterior decisión, interpuso recurso de alzada el apoderado judicial de la empresa, 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 de 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 tuvo que 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.

CONSIDERACIONES:

Mediante sentencia de tutela proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, STL10206-2023, Radicado n° 71924 del 8 de septiembre de 2013, se 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, en lo esencial, dispuso el fallo que,

(...)

¹ Notificación surtida el viernes 20 de octubre de 2023, mediante oficio OSSCL n° 57051

“En este orden de ideas, se observa 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 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.”

Atendiendo a ello, procede la Sala a dar cumplimiento al citado fallo de tutela en los siguientes términos:

El juez de primera instancia negó el permiso para despedir, basado en que la empresa, en efecto y conforme lo sostuvieron los apoderados judiciales tanto del trabajador como del sindicato, habría vulnerado en este caso el debido proceso del demandado, invocando para ello el a quo 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. Consideró 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 se efectuó el 19 de septiembre de ese mismo año, estimando así que no hubo un término prudencial entre los descargos y la decisión.

² Mediante la cual, la Corte Constitucional declaró exequible condicionalmente el numeral 3º, literal A) del art. 70 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.

Concluyó señalando que, por sustracción de materia, no era necesario estudiar la justa causa del despido.

Bien. A partir de los presupuestos que se hallan indiscutidos, entre ellos, (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 y (ii) que 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, pasa la Sala a examinar si efectivamente se desconoció el debido proceso y, con ello, si se le transgredió el derecho de defensa al demandado.

En primer lugar, ha sido pacífico en la Corte Suprema de Justicia, el criterio según el cual, en principio, el despido no es una sanción disciplinaria, pues aquel tiene la consecuencia de finiquitar el vínculo laboral, en tanto ésta supone la continuidad del nexo, solo que imponiendo los correctivos del caso, que pueden consistir en multas o suspensiones del contrato laboral. De acá que el artículo 115 del C.S. del T. al establecer un procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, aplicaría solo a estas últimas, no así en casos de despido del trabajador, a menos que exista a cargo del empleador una disposición que exija determinado procedimiento, sea en el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto, laudo arbitral o Reglamento Interno. Ha dicho esa Corporación en reiterados pronunciamientos, que *“la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador no es posible ubicarla en el rango de la sanción disciplinaria, pues una y otra categoría tienen tratamientos diferenciados e independientes en la legislación laboral colombiana”*.

En sentencia reciente, la SL2341 del 8 de julio de 2020 la CSJ, se indicó lo siguiente:

“La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

No obstante, la Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-449 – 2020 del quince (15) de octubre de ese mismo año, mediante la cual unificó las reglas en procura de garantizar el derecho de defensa del trabajador y que *“deben seguirse hacia el futuro, siempre que el empleador pretenda finalizar la relación laboral con justa causa, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo”*.

Providencia en la cual la Corte Constitucional se aplicó en examinar la naturaleza jurídica de *“la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, pues este tema constituye el eje central de esta controversia...”* (Numeral 96 de la sentencia)

Haciendo un seguimiento sucinto a este último pronunciamiento del Tribunal Constitucional, se puede destacar lo que a continuación se expone:

Luego de hacer un minucioso recorrido por las diferentes providencias que han trazado las líneas jurisprudenciales de ambas Cortes, destacó cómo la CSJ en la sentencia SL15245-2014, reiteraba que el debido proceso no es aplicable, por regla general, para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, salvo si las partes lo han acordado.

La CSJ sustentaba su posición precisando que el debido proceso se configura solo cuando existe un procedimiento establecido por las

partes para la resolución del contrato de trabajo por justa causa. Esto es, contrario sensu, si no existe procedimiento previo para proceder con el despido, no hay lugar a hablar de un debido proceso.

No obstante, en la SU-449, advierte la Corte Constitucional que, *“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, “*

En el acápite 229 de la SU-449-2020, se lee:

“229 Con base en el conjunto de consideraciones previamente expuestas en esta providencia, se procederá entonces a unificar las reglas que se deben tener en cuenta por parte del empleador, cuando decida dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el artículo 62 del CST.”

Expone más adelante a modo de conclusión, que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador **no corresponde a una sanción disciplinaria**, pues se trata de dos figuras distintas, pero que pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto. Que, por tanto, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador **excluye la aplicación del debido proceso** y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, salvo que las partes así lo hayan acordado (*en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral*); o que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, trayendo como ejemplo de esto último la aplicación del procedimiento establecido para la causal prevista en el numeral 9,

literal a), del artículo 62 del CST, concordado con el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.

Ahora bien, en la sentencia de la Corte Constitucional, se distingue cuando la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador se corresponde con lo que legalmente se conoce como la **condición resolutoria tácita**, por virtud de la cual se faculta que la parte que se vea afectada por la inobservancia de las obligaciones derivadas del vínculo contractual, quede autorizada por la ley para dar por finalizado el contrato, del evento en que el despido se da como sanción disciplinaria, es decir, cuando este se origina en la conducta del trabajador que incurre en una falta grave prevista en un estatuto normativo, sea el reglamento de trabajo o alguna otra fuente del derecho laboral, caso en el cual sí debe someterse al debido proceso.

Señalando:

157 El único escenario en el que ambas atribuciones concurren es cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se origina por la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, pues allí, si lo que se impone es un despido como sanción disciplinaria, derivada de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento, cabe exigir en su integridad el agotamiento de un debido proceso” (Negrillas del original)

Y, concluye dicha Corporación, más adelante, disponiendo lo siguiente:

“234 El único escenario en el que concurren la facultad de terminación unilateral con las sanciones disciplinarias, es cuando la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el

reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral⁴, siempre que allí se imponga un **despido como sanción disciplinaria**, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento. En el escenario de una sanción disciplinaria, cabe exigir en su integridad el agotamiento del debido proceso, **como infiere de lo expuesto en la sentencia C-593 de 2014, en los términos previamente reseñados en esta providencia** (supra, numerales 142 a 148). Lo anterior, sin perjuicio de los casos en que el legislador autoriza o permite el despido como sanción disciplinaria, como ocurre, por ejemplo, con quienes hubieren intervenido o participado en una huelga declarada ilegal por las autoridades judiciales, como fue expuesto por la Corte en la sentencia SU-598 de 2019” (Negrillas en este apartado, propias de esta Sala)

A su vez, la sentencia C-593 de 2014, citada en el acápite anterior y que, según lo visto, aplicaría al caso bajo examen, fue rigurosa al enlistar los requisitos para la garantía del debido proceso en los trámites disciplinarios, así:

“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

Y especificó más adelante que,

“De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los

⁴ CST art. 62, literal a) num. 6; art. 108, nums. 15 y 16; arts. 111, 114 y 115.

implicados”⁵. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- * La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- * la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- * el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- * la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- * el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- * la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- * la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”.*

En el caso bajo examen, se cumplió el siguiente procedimiento previo a la carta de despido:

1.- Las presuntas faltas fueron cometidas los días i) 9 de julio de 2022 (conducir bicicleta eléctrica sin autorización dentro de las instalaciones de la empresa), y ii) 16 y 18 de agosto de 2022 (manipular motos sin autorización).

⁵ Sentencia T-944 de 2000.

2- Por la primera falta se cumplió el siguiente cronograma:

- 21 de julio de 2022: fue citado a descargos.
- 22 de julio de 2022: se recibieron los descargos.
- 22 de julio: fue sancionado con dos días de suspensión

Significaría esto que, por la anterior falta, en principio, no podría ser de nuevo sancionado en virtud del principio del *de non bis in idem*, enunciado en la sentencia C-593/2014

3.- Por las faltas N° 2 y 3 (16 y 18 de agosto de 2022):

- 19 de agosto de 2022: se reciben en la empresa declaraciones a mano alzada de tres testigos que habrían presenciado los hechos.
- 25 de agosto siguiente: se recibe en la empresa, en acta levantada en formatos propios, la ampliación de las anteriores versiones.
- 29 de agosto: se inició proceso disciplinario (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 y enunciación del sustento legal y reglamentario, sujeto a la autorización judicial para despedir.

Del esquema anterior, se echa de menos que la empresa no le diera traslado al trabajador imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentaban los cargos formulados, y, por tanto, éste tampoco contó con la oportunidad de controvertirlas y allegar las que considerase necesarias para sustentar sus descargos.

En efecto, se trata de las *versiones libres* elaboradas a mano alzada y suscritas por otros trabajadores de la empresa, concretamente por parte de MANUELA CANO GALVIS, MIGUEL ANTONIO CUELLO GITIÉRREZ y SEBASTÁN USME, fechadas el 9 de agosto de 2022, con sus correspondientes ampliaciones el día 25 de agosto siguiente, en los formatos establecidos por la demandante.

Igualmente, y como parte del material probatorio, en la demanda misma en el apartado IV relativo a los Fundamentos y Razones de Derecho, se incorpora una serie de fotografías alusivas a los posibles daños causados por el accionado a algunas motocicletas de la empresa, que tampoco le fueron trasladadas al trabajador en el curso del procedimiento disciplinario.

Se puede sostener, entonces, que la empresa adelantó sus averiguaciones previas a la diligencia de descargos, pero a espaldas del trabajador y sin darle siquiera la posibilidad de controvertirlas o refutarlas, incluso de desconocerlas si fuere el caso, o de hacer uso de la oportunidad de contraprobarlas, eventualmente.

Lo anterior es suficiente para considerar quebrantado el debido proceso y con este, el derecho de defensa del trabajador demandado, quien, además y no es de poca monta recordarlo, cuenta con la

garantía de una estabilidad laboral reforzada en virtud el resguardo foral de que es titular.

Consecuentemente, habrá de impartirle confirmación a la decisión de primera instancia, sin que sea necesario asumir el estudio de fondo de las faltas imputadas, como igualmente lo consideró el juez de primer grado.

Finalmente, no está de más advertir que a la fecha de proferirse la presente sentencia, aún no ha sido resuelto el Recurso de Anulación contra el Laudo Arbitral, pues consultada la página web de la Rama Judicial respectiva, aparece como última anotación: “*Al Despacho para sentencia*” desde el 2023 06 20.

Costas en esta instancia en contra de la sociedad CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A., por haber sido vencida en el recurso, cuyas agencias en derecho se tasan en la suma de \$1.160.000.

D E C I S I Ó N:

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: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, proferida el 27 de enero de 2023.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

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.

En constancia se firma por quienes en ella intervienen:

Los Magistrados,

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: **703974eced1be2ad5a3ec10ec280680de13a3aeac0a3d3ba765c0e4fb4918fd9**

Documento generado en 02/11/2023 03:25:29 PM

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