



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO

En Medellín, siendo el día nueve (09) de mayo de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15. en este:

1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN : 050014105-006-2017-00428-01
DEMANDANTE : JAVIER ANDRÉS GARCÍA ORTEGA
CC. N° 1.035.414.295
DEMANDADO : TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA
PROCEDENCIA : SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
MEDELLÍN

2. ALEGATOS

Mediante auto del 11 de octubre de 2019 se admitió el grado jurisdiccional de consulta el cual se publicó por estados el 15 de octubre de 2019. Así mismo, a través del auto del 28 de septiembre de 2020 se corrió traslado a las partes y el cual se publicó por estados el 30 de septiembre de la misma anualidad, afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Mediante escrito allegado el día 7 de octubre de 2020, el apoderado de la entidad demandada, presenta alegatos correspondientes al proceso de la referencia, subrayando en primer lugar que, el demandante, evadió sus obligaciones laborales puesto que no asistió al evento denominado: "Quinquenios" y por encontrarse el mismo dentro del horario de trabajo, el actor se encontraba obligado a continuar con el desarrollo de las actividades a su cargo hasta la finalización de la jornada laboral, esto es las 06:00 Pm. tal como se desprende de las pruebas aportadas.

Incluso, se colige del interrogatorio de parte absuelto por el demandante, que éste confesó que para el año 2015, conocía el reglamento interno de trabajo de la compañía, igualmente, del horario de trabajo (7.30am – 6.00pm) y aun así, se ausentó de su puesto a las 2.00 pm, mucho antes de que se terminara la jornada, teniendo en cuenta que para la ausencia no medió ninguna autorización por parte de la compañía, lo que fue corroborado por el testigo del demandante (minuto 45:37 a 45:40) José Robinson Guerra Ramírez.

Agrega que en *"virtud de la facultad subordinante otorgada por el artículo 23 del Código Sustantivo del trabajo y una vez garantizado el derecho al debido proceso del demandante, mi representada tomó la determinación de sancionar al señor JAVIER ANDRÉS GARCÍA ORTEGA con la suspensión del contrato de trabajo por 8 días"*, pues insiste en la violación al reglamento interno de trabajo, por la falta ya mencionada, desplegando las *"medidas tendientes a garantizar en todo momento el derecho al debido proceso del actor, toda vez, que lo citó a diligencia de descargos para el día 29 de octubre de 2015, permitiéndole ser escuchado y controvertir las conductas que se le endilgaban. Con base en lo expuesto, es claro, que la conducta en la que incurrió el actor, estuvo inmersa dentro de las causales establecidas en los artículos 111, 112 y 115 del C.S.T., capítulo XIII, (escala de faltas y sanciones disciplinarias) artículos 53 a 55 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el capítulo XII (obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores) artículo 50, numeral 1º, 5º y 12º, artículo 52, numeral 4º del mismo estatuto, razón por la cual la medida disciplinaria adoptada por la Compañía fue proporcional y ajustada a la Ley"*. De acuerdo con lo anterior, solicita la parte demandada, se CONFIRME en su totalidad la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2019, por el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas Laborales de Medellín..."

La parte demandante no aportó alegatos en esta etapa.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación.

3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 DEMANDA

El señor JAVIER ANDRÉS GARCÍA ORTEGA, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de ATLAS LTDA.

PRETENDIENDO: se proceda a declarar que la sanción impuesta fue ilegal e injusta, consecuentemente, se condene a la empresa demandada a reconocer y pagarle los salarios dejados de percibir a raíz de la sanción, así como el dominical respectivo y para efectos de antigüedad, declarar que no ha mediado solución de continuidad en el decurso de la relación laboral.

EL SUPUESTO FÁCTICO: que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, desde el día 21 de julio de 2010, donde el actor se desempeñaba en el cargo de: "tripulante recolector", cuya remuneración salarial ascendía a: \$803.000,00 mensuales. Refiere a su vez, que el día 14 de noviembre de 2015, la empresa demandada le envió una comunicación en la cual da constancia de la suspensión del ejercicio de sus funciones entre el 17 y el 24 de noviembre de 2015, lo que considera ilegal e injusto.

3.1.2. CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado, oportunamente, ATLAS LTDA, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

ES CIERTO: el contrato de trabajo en mención, la modalidad y las fechas de inicio aludidos en el escrito de la demanda.

NO ES CIERTO como está redactado: respecto al periodo de tiempo y lo que el actor devengaba, lo cual impide dar contestación de acuerdo a lo estipulado en el numeral 3º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dificultándose así el derecho de defensa y contradicción de la compañía. Aclarando que para el año 2015, el demandante se desempeñaba el cargo de "recolector" con un salario básico mensual de \$803.400.

NO ES CIERTO: lo relacionado con el envío de la comunicación entregada al actor el día 14 de noviembre de 2015. Dilucidando: "...que luego de revisar los hechos acaecidos el día 21 de octubre de 2015 y de haber escuchado al trabajador en audiencia de descargos el día 29 de octubre de 2015, previa citación, la compañía tomó la decisión de sancionarlo disciplinariamente de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de trabajo y los artículos 111, 112 y 115 del CST, consistente en una suspensión del contrato de trabajo a partir de la jornada del 17 de noviembre de 2015 hasta la finalización del día 24 de noviembre de ese mismo año, debiendo reincorporarse a trabajar el día 25 de noviembre de 2015". Aclara que la razones para imponer la sanción disciplinaria, deriva en el incumplimiento de obligaciones laborales a falta de la asistencia al evento ya indicado y al cual debía asistir previa invitación de la empresa.

Desmiente a su vez, que la sanción fuera ilegal e injusta, pues se le ha garantizado el debido proceso y derecho a la defensa. Así mismo, contradice lo relativo a la reclamación del

dominical y remuneraciones respectivas que solicita el demandante, aclarando que la falta disciplinaria comprobada deriva en el no pago de los emolumentos reclamados.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin justa causa, pago, prescripción, compensación, buena fe y la genérica.

3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA –[Fls.133-135 y minuto: 22:40 del audio]

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 23 de septiembre de 2019, en el que resolvió absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones solicitadas, y condenó en costas a la parte demandante.

Se apoya la decisión

Del análisis de las pruebas aportadas y el interrogatorio respectivo, concluye el a-quo que no es aceptable, para el juzgador de origen, lo declarado por parte del demandante, pues si bien admite conocer con antelación la invitación al evento, aduce a su vez desconocía el carácter obligatorio del mismo, y máxime considerando que, da cuenta de tener claro que, para la fecha del 2015, sabía también del reglamento interno de trabajo y del horario que para la fecha debía cumplir, el cual era de: 7.30 am a 6.00 pm. Aunado a la excusa para no asistir, consistente en que: “no le gustaba”, pese que era un evento laboral, realizado a las 3:p.m., y que entonces, en cambio, debió continuar su jornada laboral.

Así mismo, se deja claridad que el reglamento interno del trabajo, estableció lo relativo a las faltas, aplicable para el caso sub lite, en el artículo 54 literal B, el cual versa: “... B) la falta del trabajo en la mañana o en la tarde turno correspondiente sin excusa suficiente a criterio del empleador o sin permiso de este implica por primera vez implica suspensión de sus labores hasta por 8 días..”, situación en la cual fue tipificada y sancionada en este asunto, ahora bien, y máxime si el mismo reglamento, establece el artículo 15 el horario correspondiente, el cual señala: “las horas de entrada y salida de los trabajadores son: personal administrativo de lunes a viernes de 7.30 am a 5.30 pm tiempo de almorzar 1 hora (12.30 pm – 1.30 pm), personal operativo, guardas y personal de centro de monitoreo y de procesos de elaborados de lunes a sábado de 6.00 am a 2.00 pm, turno rotativos de 6.00 am a 2.00 pm – 2.00 pm a 10.00 pm – 10.00 pm – 6.00 am con descansos de 10 minutos en cada cambio de turno”.

De igual forma, se vislumbra, que las sanciones impuestas por la parte demandada, hace parte de las facultades de subordinación del empleador y se ajusta en lo dispuesto en los artículos 51 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo y que en este caso se encuentra tipificado en el reglamento, se siguió entonces un procedimiento conforme a lo dispuesto en la norma, y no se le desconoció al demandante la oportunidad de ejercer en debida forma su defensa, por lo tanto encontró el fallador que la sanción impuesta se encuentra ajustada a derecho, y que fue proporcional, y que en ese sentido, se le respetó el debido proceso, por lo tanto, encontró plenamente válida la conducta establecida por la empresa demandada.

4. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser modificada o revocada, efectos para los que, se deberá establecer, si la suspensión de trabajo fue realizada de manera ilegal o ajustado a derecho.

TESIS DEL DESPACHO: El despacho sostendrá que, las actuaciones y sanciones administrativas que la sociedad demandada impuso al trabajador en pleno uso de sus facultades de subordinación, están ajustadas a derecho y al reglamento interno de trabajo, soportadas plenamente en el requerimiento y recepción de descargos, respetando la garantía al debido proceso y derecho de defensa del empleado; En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada**, con fundamento en las siguientes,

5. CONSIDERACIONES

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

De parte del demandante:

-Está acreditado que, mediante comunicado de 14 de noviembre de 2015, se realizó la suspensión del contrato de trabajo al Señor JAVIER ANDRÉS GARCÍA ORTEGA. Expedido por ATLAS LTDA [Fls. 6-7].

-Se encuentra demostrada la identificación de la empresa demandada, a través del certificado de existencia y representación de la empresa, expedido por la cámara de comercio de Cali el 19 de noviembre de 2015. [fl. 8-12].

-Está probado el motivo de inasistencia de la parte demandante al evento en mención, mediante memorando del 23 de octubre de 2015. [fl.13]

De parte de ATLAS LTDA, se encuentra probado:

-La solicitud al actor para que justificara la inasistencia al evento: "reconocimiento Quinquenios", según comunicación del 22 de octubre de 2015. [Fl. 42].

-Autorización de salida, según memorando del 22 de octubre de 2015 [fl. 43]

-Explicación de los motivos de la inasistencia al evento: "reconocimiento Quinquenios", según memorando del 23 de octubre de 2022. [fl. 44]

-La apertura del proceso forma disciplinario y la citación a diligencia de explicaciones, según comunicación del 29 de octubre de 2015.

-La suspensión de contrato de trabajo y descargos, según comunicación del 14 de noviembre de 2015 [fl. 47-53]

-La Tarjeta de tiempo entre los periodos: 19 y 23 de octubre de 2015. [fl 54]

-La descripción del cargo [fl 55-57]

- Constancia de colillas de pago –varias- [fls.58-77]
- Certificado de aportes –varios- [fl.78-80]
- Aprobación del reglamento interno del trabajo, según Resolución N°001730 del 29 de agosto de 2005 y reglamento interno de trabajo [fls.81-101]
- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 21 de julio de 2010, y en los términos y condiciones allí establecidos [fls. 102 al 106].
- El otrosí del contrato de trabajo antes mencionado. [fl. 107].
- El aumento de salario de conformidad al escrito de 6 de junio de 2012 [fl. 108].
- El cargo y el salario básico para el año 2015, de conformidad al certificado del 19 de septiembre de 2019 [fl. 109].

5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LAS SANCIONES DEL EMPLEADOR ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA, consagra en el capítulo XII artículo 52, el cual versa así: “*se prohíbe a los trabajadores: (...)*

4. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.*
5. *Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.*

Se encuentra que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada está acorde con la normatividad que regula el asunto, tal como vislumbra en el Código Sustantivo del Trabajo, en los artículos, que a continuación se refieren:

“**Artículo 104. Definición.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

“**Artículo 105. Obligation de adoptarlo.**

1. *Está obligado a tener reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.*
2. *En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores”.*

“**Artículo 107. Efecto jurídico.** El reglamento hace parte del contrato individual del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador”.

Así mismo, en los artículos: 112, 113 y 115, así:

Artículo 112 del CST “*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”.*

Artículo 113 del CST “*Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*

2. *El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.*

Carrera 52 No. 42-73 Edificio José Félix de Restrepo. Oficina 916. Medellín.

Teléfono 262.0191 - Correo j07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co



3. La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 115 del CST "Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite".

6. DECISIÓN

Conforme a las premisas normativas, fácticas y pruebas allegadas, en el presente caso el demandante, fue sancionado por la empresa demandada, conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual está consonancia con las directrices tipificadas en el Código Sustantivo de Trabajo, donde se subraya que cuando se suscribe el contrato de trabajo entre las partes, surgen para las partes obligaciones y derechos recíprocos, en este sentido, ello implica que el trabajador debe acatar las obligaciones que adquiere, **tal como cumplir un horario de trabajo, claramente establecido por la empresa contratante**. Sin desconocer además que las sanciones impuestas por la parte subordinante (el empleador) están justificadas plenamente en las normativas aludidas, las cuales regulan y ponen límites a las obligaciones y facultades implícitas, entre las partes que se obligan.

En ese sentido, si bien el demandante debía cumplir con el horario de trabajo establecido por la empresa TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA, según se estipula en el Reglamento Interno de Trabajo, al ausentarse de su jornada laboral **el día 21 de octubre de 2015**, sin excusa legal o médica, a sabiendas de la obligatoriedad de la actividad programada, es apenas lógico y coherente que le fuera impuesta una de las sanciones disciplinarias consagradas en el reglamento de trabajo de la empresa, ello previo el agotamiento del debido proceso, como ya lo explicó suficientemente el a-quo (incluye requerimiento y descargos), sanción o consecuencia al incurrir en una falta grave, irresponsable y negligente por el incumplimiento de sus funciones y obligaciones laborales, específicamente las contempladas en el los numerales: 1,5,12 del artículo 50 del mencionado reglamento, que junto con los artículos subsiguientes, mencionan lo ateniendo a las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores. Por lo que es ineludible hacer alusión al artículo 23 del CST que faculta al empleador exigirle al trabajador el cumplimiento de las ordenes, las cuales en este caso claramente se acreditaron quebrantadas.

En suma, no le asiste razón al demandante respecto de sus pretensiones, encaminada a que se declarara ilegal e injusta la sanción impuesta y sus consecuencias, pues se acoge esta agencia judicial a la normatividad que regula el asunto sub examine, encaminada a proteger en esta oportunidad, la subordinación que le asiste al trabajador frente a su empleador, facultad, justamente empleada y garante del derecho de defensa y debido proceso al demandante, se itera.

Resalta el despacho que, tampoco encuentra errores y/o faltas en el trámite adelantando previo a la sanción, que pudieran dar al traste para invalidarlo o cuestionarlo administrativamente.



En base a lo anterior, se concluye que se confirmará lo resuelto por el juzgado de origen.

En consecuencia, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día veintitrés (23) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica a las partes en edicto y se incluye en estados, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550 –2021.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
JUEZA

Firmado Por:

Carolina Montoya Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 007
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: **210401997a71c95959d828ccb4aec18b4c79e0266134f657bf29a9df0def9df6**

Documento generado en 09/05/2022 04:52:08 PM

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

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