



JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Medellín, dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral de Única Instancia
Radicado:	05001 41 05 006 2019 00919 01
Accionante:	Jorge Iván Echeverri Calderón
Accionada:	Comcel
Instancia:	Segunda – Consulta 003
Providencia:	Sentencia 136 de 2023
Tema:	Suspensión del contrato. Carga de la prueba.
Decisión:	Revoca.

En la fecha, surtido el trámite de rigor, este Despacho desata el grado jurisdiccional de consulta en el proceso de la referencia, que fuera remitido por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

ANTECEDENTES

Pretende el accionante se declare ilegal e injusta la sanción impuesta y se ordene al demandado a reconocer y pagar los salarios dejados de percibir a raíz de la sanción, así como el dominical respectivo. Como soporte de sus pretensiones expone que labora para la demandada desde el 1 de noviembre de 2006 en el cargo de consultor de servicio personalizado a clientes con un salario de \$2'259.000; que el 9 de noviembre de 2018 la demandada le envió una comunicación de suspensión por el término de 8 días entre el 10 y el 17 de noviembre de 2018, la cual fue ilegal e injusta.

TRÁMITE

Mediante auto del 3 de marzo de 2020 el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales admitió la demanda y ordenó notificar a la accionada.

Posteriormente el proceso pasó a conocimiento del Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales quien señaló fecha para llevar a cabo audiencia de única instancia. Estando en termino COMCEL S.A., presentó respuesta en la que se opone a las pretensiones, acepto los hechos relativos a la relación laboral e indicó en relación con la sanción impuesta que se garantizó al trabajador el derecho de defensa y contradicción, sin embargo, la misma se impuso debido a que este faltó a sus obligaciones laborales.

SENTENCIA IMPUGNADA

Mediante sentencia del 10 de marzo de 2023 el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales NEGÓ las pretensiones aduciendo que

el total desinterés de la parte actora al no asistir a la audiencia para practicar interrogatorio a la accionada y practicar testimonios conllevó a que con los documentos allegados no se pudiese tener por acreditada la prestación del servicio como elemento constitutivo de la relación laboral. Se abstuvo de condenar en costas y ordenó a favor de la actora el grado jurisdiccional de consulta, para lo que remitió el expediente a reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de Medellín.

ALEGATOS

Habiendo correspondido por reparto a este Despacho, se emitió auto en que se admitió el grado de consulta y se corrió traslado para alegar.

La parte demandada presentó alegatos buscando se confirme la decisión, para lo que reiteró que la sanción impuesta encuentra su fundamento en la subordinación y deber de obediencia propias de una relación laboral, señalando que antes de materializarse la sanción al trabajador se le brindaron dos oportunidades para ejercer su derecho de defensa, en las que se negó a rendir diligencia de descargos.

La parte accionante no presentó alegatos.

CONSIDERACIONES

COMPETENCIA

La competencia de este Despacho está dada por el artículo 69 del CPTSS, con la exequibilidad condicionada que declaró la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015, en el sentido de que el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador, afiliado o beneficiario, en los casos en que la sentencia es totalmente adversa a sus intereses, aplica no solo para procesos de primera instancia sino para aquellos de única instancia, como el particular.

PROBLEMA JURÍDICO

Se determinará si el fallo absolutorio debe ser modificado, confirmado o revocado, para lo que se analizará si en el caso particular se debe declarar la ineficacia de la sanción impuesta al demandante y en consecuencia ordenar el pago de los salarios dejados de percibir.

IMPOSICIÓN DE SANCIONES

En relación con la imposición de sanciones disciplinarias, dispone el artículo 112 del CST, que cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, por su parte, el artículo 114 Ibidem señala que el empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato de trabajo.

En cuanto a las faltas disciplinarias, dispone el Reglamento de Trabajo:

“Artículo 56. Se establecen a las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- 1. Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa diferente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera parte suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.*
- 2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.*
- 3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.*

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y oficialmente cumplan sus obligaciones.

Por su parte, el artículo 58 del Reglamento interno de trabajo, dispone que constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez;

2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez;
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, y
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

En cuanto a las obligaciones del trabajador, dispone el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el desarrollo normal de sus labores.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.)
9. Cumplir con el Código de Ética adoptado por la Empresa cuyo ejemplar deben conocer todos los empleados.

Finalmente, frente al procedimiento para imponer sanciones señala el artículo 115 del CST, que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador

inculpado como dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca y no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CASO CONCRETO

En este asunto, se encuentra acreditado que el demandante labora para la demandada en la oficina CAV Medellín AV. Centro, que el 16 de septiembre de 2016 trabajó en la oficina CAV Puerta del Norte, que fue citado a diligencia de descargos los días 28 de septiembre de 2018 y 11 de octubre de 2018, mediante comunicaciones remitidas por correo electrónico los días 26 e septiembre de 2018 y 9 de octubre de 2018 respectivamente¹, en las cuales la sociedad demandada informaba el lugar, la fecha y hora en la que debía asistir y los presuntos incumplimientos, las consecuencias de la inasistencia y la posibilidad de asistir acompañado de dos representantes de la Asociación Sindical a la que pertenece; de igual forma se encuentra acreditado que el 9 de noviembre de 2018² el empleador tomó la decisión de suspender el contrato de trabajo por el término de ocho (8) días, sustentado en los hechos ocurridos el día 16 de septiembre de 2018, el 24 de septiembre de 2018 y el incumplimiento de las metas en los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2018.

En cuanto a la naturaleza injusta de la sanción, acierta la falladora al considerar que se encontró probada la configuración de las causales que llevaron a la misma en relación con los hechos ocurridos el día 16 de septiembre de 2018, teniendo en cuenta los correos remitidos por la señora Sara Lucía Maya Urrego Coordinadora servicio personalizado a clientes el 17 de septiembre de 2018 y el 26 de septiembre de 2018 en los cuales informa que el demandante pese a iniciar su turno a las 10:00 AM., el primer llamado fue a las 10:27 AM y que aunque fue requerido por su supervisor para que continuara llamando turno, se retiró a las 6:02 PM, sin hacer caso a la indicación, situaciones que reiteró al rendir testimonio. En este punto, resulta útil señalar que pese a que el demandante alega en primer lugar, que las causas por las que no llamó turno a la hora indicada no son atribuibles a él toda vez que se debió a una demora al momento de realizar la modificación de punto, responsabilidad del supervisor y que el retiro a la hora en la que finalizaba su turno se dio por autorización previa del supervisor, dichos sucesos no se encuentran acreditados, toda vez que la única testigo que estuvo presente en la fecha indicada, es decir, la señora Sara Lucía

¹ Pág. 73 a 84 de la Contestación de la demanda.

² Pág. 10 a 12 de la Demanda y 125 a 127 de la Contestación de la demanda.

Maya Urrego relata lo contrario, adicionalmente, la señora Lady Lozada, al preguntarle por el tiempo en el que se podía demorar el cambio de punto de atención contestó que no demoraba más de 5 minutos y que por lo general la persona encargada del punto lo realizaba antes del ingreso de los consultores, por lo que el tiempo de demora en el llamado no se encuentra justificado.

En relación con el incumplimiento de metas, disiente este Despacho de lo resuelto por la Juez de instancia, considerando que según lo indicado por el demandante al momento de rendir declaración y lo relatado por la señora Lady Lozada, las metas eran remitidas mensualmente y socializadas por el Coordinador, adicionalmente, la decisión se produjo dentro de un término razonable teniendo en cuenta que se trataba de indicadores de los cuatro (4) meses anteriores.

Ahora bien, aunque considera este Despacho que la empresa demandada realizó correctamente el procedimiento para imponer la sanción, toda vez que citó al trabajador a diligencia de descargos en un término prudencial, puso en su conocimiento los hechos que le indilgaban y permitió al trabajador hacer uso del derecho de defensa, la sanción impuesta no se encuentra prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo o en convención colectiva, para las faltas cometidas por el trabajador según la decisión tomada por el empleador (Numeral 1º y 5º artículo 52 y numeral 1º y 5º artículo 58 RIT), pues las mismas son consideradas como faltas graves las cuales tienen como consecuencia la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme el numeral 8º del artículo 62 del CST, lo cual no es una sanción.

Así pues, teniendo en cuenta que el artículo 114 CST reiterado en el artículo 55 del RTI prohíbe la imposición de sanciones no previstas, la suspensión que se impuso al demandante con sustento en el artículo 112 del CST, por el término de ocho (08) días, si bien no es injusta, si resulta ilegal, dado que es superior a la prevista en el RIT artículo 56, ya que la conducta endilgada no consistió en la falta total al trabajo durante un día, ni se acreditaron suspensiones anteriores a la que motivo el litigio, por lo que la empresa no solo desconoció su propio reglamento sino que procedió a la aplicación de una norma más desfavorable al trabajador, lo que lleva a dejarla sin efecto, como consecuencia se ordenará a la sociedad COMCEL S.A., a pagar al demandante la suma de SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS PESOS (\$677.700), correspondiente al salario dejado de percibir entre el

10 de noviembre de 2018 y el 17 de noviembre de 2018 y el dominical correspondiente.

Por lo aquí expuesto la sentencia será **revocada**.

Las COSTAS de única instancia a cargo de COMCEL S.A., por la resistencia a las pretensiones de la demanda, en los términos del artículo 365 del CGP, las agencias se señalan en **\$100.000**.

Sin costas en esta instancia, al no encontrarlas causadas al tenor del numeral 8° del artículo 365 del CGP, debido a que la actora no intervino y no se prueban tampoco gastos en que haya incurrido en este trámite.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 10 de marzo de 2023 por el JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral promovido por **JORGE IVÁN ECHEVERRI CALDERÓN**, con CC 71.772.815, contra **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**, con NIT 800.153.993 - 7 y representada legalmente por CARLOS HERNÁN ZENTENO DE LOS SANTOS.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la sanción impuesta el 9 de noviembre de 2018 a **JORGE IVÁN ECHEVERRI CALDERÓN** por **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**

TERCERO: CONDENAR a **COMCEL S.A.** a pagar a **JORGE IVÁN ECHEVERRI CALDERÓN** la suma de **SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS PESOS (\$677.700)**, por concepto de salario entre el **10 de noviembre de 2018** y el **17 de noviembre de 2018** y el dominical causado.

CUARTO: CONDENAR en costas de única instancia a cargo de **COMCEL S.A.** y a favor de **JORGE IVÁN ECHEVERRI CALDERÓN**, como agencias en derecho se señala la suma de **CIEN MIL PESOS (\$100.000)** a fin de que sean incluidas en la liquidación que realice el despacho de origen.

QUINTO: ABSTENERSE de condenar en costas en esta instancia, por no encontrarlas causadas, conforme se dijo en la parte motiva.

SEXTO: ORDENAR que esta decisión sea notificada mediante edicto que se fijará por el término de un (1) día en el micrositio del Despacho.

SEPTIMO: ORDENAR que, notificada esta decisión, sea devuelto el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE



ANA GERTRUDIS ARIAS VANEGAS
JUEZA