



## JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO

Medellín - Antioquia

Carrera 52 No. 42-73 Teléfono 232 8525 Extensión 2602

[j02labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j02labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**25 de julio de 2023**

<b>PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
<b>PARTES:</b>	CARLOS MARIO OSPINA JURADO, contra la empresa COOPETRANSA
<b>RADICADO:</b>	050014105004 <b>20220083300</b>
<b>ASUNTO:</b>	Resuelve consulta de sentencia.

Procede el Despacho a resolver la consulta en la presente causa de forma escrita en aplicación a la Ley 2213 de 2022 art. 13 -1.

### ANTECEDENTES

Manifiesta el señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa COOPETRANSA, desde el 3 de septiembre de 2003 hasta el 22 de agosto de 2019; que devengó un salario promedio al momento despido de \$1.235.230; que la relación laboral fue continua y sin solución de continuidad, dependiente y bajo la subordinación de sus superiores; señaló que desempeñó el cargo de despachador.

Señaló que la Oficina de Recursos Humanos de la demandada, le envió una citación a diligencia de aclaración de los hechos por el hecho de haber llegado tarde en dos oportunidades, diligencia que se realizó y de la cual no le dieron copia y ni siquiera se le dio la oportunidad de rendir su versión de los hechos al demandante, sino que en su lugar se le dio la oportunidad de que lo hiciera el señor Alexander Velásquez, quien para la época ocupaba el cargo de Jefe de Rutas.

Adujo que el sustento fáctico sobre la supuesta violación de las obligaciones del demandante por parte de la demandada fue que el actor debía presentarse a trabajar el día 11 de agosto de 2019 en su puesto de control en el horario de 4:00 a las 2:00 p.m., pero ese día se presentó a las 6:00 a.m., y el día 12 de agosto de 2019 siendo las 4:30 a.m., el puesto de control, no estaba abierto.

Indicó que no fue su culpa o intención llegar tarde a laborar los días 11 y 12 de agosto de 2019, toda vez que por autorización del señor Gerente Carlos Mario Rodríguez, tuvo que trasladarse a las 4:00 a.m. en los días mencionados a arreglar y revisar el reloj de control de la 78 que se encontraba dañado y esa fue la causa de las llegadas tarde, pero por autorización y órdenes del Gerente (se aporta certificado con la firma autógrafa del señor Gerente de lo sucedido), pero para la demandada eso fue considerado como falta grave.

Señaló que por estos hechos el demandante fue despedido el 22 de agosto de 2019, sin existir una justa causa para su despido, dado que la falta no es proporcional a la sanción, dando lugar a una indemnización por despido injusto aproximada de \$13.544.068.

Pretende que se declare que entre él y la demandada, existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 3 de septiembre de 2003, finalizado el día 22 de agosto de 2019; que fue despedido sin justa causa y como consecuencia de esta declaración la demandada sea condenada al pago de la indemnización por despido injusto; que la condena debe ser indexada al momento del pago; se condene ultra y extra petita, y al pago de las costas procesales.

### **LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA “COOPETRANSA”**

Respondió la demanda indicando que el demandante fue citado a descargos por haber recibido la Dirección de Gestión Humana de la Empresa varios informes por el incumplimiento de presentarse a laborar en los horarios asignados; que la prueba de la entrega de la copia de la diligencia de descargos, es que el demandante aportó copia de la terminación del contrato de trabajo en la demanda y en ese documento se transcribe toda la diligencia de sus descargos, con su versión de los hechos.

Señaló que los descargos los presentó el señor Ospina, quien reconoció en esta diligencia, que sí había llegado tarde a laborar en varias ocasiones y que anteriormente fue sancionado por la misma falta. Que el demandante había sido suspendido antes del informe, también por llegadas tarde a laborar. Que la certificación y documentos que presenta el demandante, no es del Gerente de COOPETRANSA, es del Gerente de COOTRANSCOL (Cooperativa de Transportadora de Colectivos Ltda.), señor Carlos Mario Rodríguez, como se puede ver en el membrete de los documentos que adjunta como pruebas el demandante, éste tenía su contrato laboral con COOPETRANSA y no con COOTRANSCOL, además de dicha certificación no corresponde al empleado que presenta la demanda, ya que se emite para el trabajador Héctor Julio Aguilar Gutiérrez, lo que afirma su falta grave al recibir órdenes de otra empresa diferente a COOPETRANSA.

Adujo que las faltas cometidas por el demandante si se consideran graves, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de COOPETRANSA, por ser repetitivas las llegadas tarde a laborar, en un cargo de alta responsabilidad, como es controlar todos los despachos del servicio público de transporte de servicio urbano colectivo, verificando el estado de los vehículos y revisando que los conductores estén aptos física y mentalmente para prestar el servicio, además que pretenda eludir su responsabilidad presentando documentos y certificados de otra empresa, por tanto si se configura la justa causa para terminar el contrato pactado con el demandante. Agregó que el actor había sido reincidente y resaltó que había sido sancionado mediante procesos disciplinarios.

Se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

## SENTENCIA DE PRIMER GRADO

En sentencia proferida el 9 de mayo de 2023, el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, declaró no probada la excepción de prescripción, y probada la excepción de Inexistencia de la Obligación; absolvió a la COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE SANTA ROSA COOPETRANSA de todas las pretensiones formuladas en su contra por CARLOS MARIO OSPINA GIRALDO y condenó en costas a la parte actora, fijando como agencias en derecho la suma de \$677.233.

Fundamentó esta decisión indicando que de conformidad con los artículos 151 del CST y SS y 488 del CST, el término de prescripción es de tres años, contados a partir de la fecha de exigibilidad de la obligación, que en este caso el vínculo laboral, terminó el 22 de agosto de 2019, por lo que los tres años se cumplían el 22 de agosto de 2022, no obstante para la contabilización del término prescriptivo debe tenerse en cuenta la suspensión de los términos judiciales dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura en virtud de la Pandemia denominada COVID-19, la suspensión de términos no se delimitó sólo a los procesos que estaban en curso e indicó que los Acuerdos que se refieren a la suspensión de términos son los siguientes: PSJA20-11517, 11518, 11521, 11526, 11532, 11546, 11549, 11556, 11567, CSJANTA20-81, 83 y 87, todos del año 2020, suspensión de términos judiciales que se dio por un total de 117 días, lo que hizo que en este caso la prescripción se suspendiera, quedando como fecha de prescripción del derecho el 16 de diciembre de 2022, como la demanda fue presentada el 7 de diciembre de 2022, admitida el 13 de diciembre de 2022 y notificada dentro del año siguiente a su admisión, en los términos del artículo 94 del CGP, no se configuró la excepción de prescripción y la declaró no probada.

Respecto a la indemnización por despido injusto, adujo que el demandante indicó que el 22 de agosto de 2019 le fue terminado el contrato de trabajo de manera unilateral e injusta; que al respecto ha manifestado la H. Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral, que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso, el hecho del despido correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. (Sentencia radicado 25.595 del 21 de noviembre de 2003 y la sentencia 83.171 del 16 de marzo de 2022 SL 816).

Señaló que en este caso está acreditado el despido, pues además de que fuera aceptado por la parte demandada, se prueba con la carta del 22 de agosto de 2019, carta de terminación del contrato que fue allegada por ambas partes, donde se advierte que el demandante fue despedido por no presentarse a laborar los días 11 y 12 de agosto de 2019, en el horario asignado para su cargo de despachador. Indicó que frente al Despido, de vieja data la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo, con base en una justa motivación en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral.

Dijo que estas garantías del derecho de defensa se pueden resumir en i) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos razones concretos por los cuales se va dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial

posterior, deber que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo posterior para evitar la indemnización; ii) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darle por terminado inmediatamente ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario se entenderá que éstos han sido exculpadados y no los podrá alegar judicialmente; iii) adicionalmente que se configure alguna de las causales expresas y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo del Trabajo, y, iv) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido, incorporado en Convención Colectiva o en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato individual de trabajo. (Sentencia SL 766, radicado 85.579 del 18 de abril de 2023).

Señaló que en este caso se advierte que la parte demandada cumplió con tales garantías del derecho de defensa de cara al demandante, pues le comunicó los motivos y razones concretos por los cuales se le daba por terminado el contrato de trabajo, esto es, el incumplimiento en el horario de trabajo los días 11 y 12 de agosto de 2019, haciéndole saber que fue irresponsable y no actuó bajo el cuidado y prudencia que debía tener como despachador, contrariando así el reglamento interno de trabajo y las normas establecidas por la empresa.

Advirtió que existió inmediatez, pues las conductas objeto de despido ocurrieron el 11 y 12 de agosto de 2019, el trece de agosto el demandante fue citado a descargos para el 14 de agosto y el despido se produjo el 22 de agosto, esto es, inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron la decisión, agregó que además es claro que se configuró una de las causales expresas y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo del Trabajo, en los términos del numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo, que regulan como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, 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 o cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Adujo que en este caso el demandante violó las obligaciones del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, por ejemplo, la del numeral primero, que es 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. Indicó que también incurrió en prohibiciones del artículo 60, por ejemplo, el numeral cuarto, faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

Dijo que lo anterior se deduce de la prueba allegada, lo cual acredita que el demandante iniciaba su jornada laboral a las 4:00 de la mañana en su cargo de despachador y pese a ello aceptó en los descargos del 14 de agosto de 2019 que el 11 de agosto se presentó al puesto de trabajo a las 6:30 de la mañana, y aunque argumentó que estaba enfermo, no acreditó dicha situación de manera alguna y menos probó que hubiese informado a su jefe inmediato, que así mismo aceptó que el 12 de agosto llegó a las 4:20, cuando su horario de ingreso era a las 4:00 a.m., y aunque en la demanda se indica como justificación que esos dos días el demandante tuvo que trasladarse a revisar y a arreglar el reloj de control de la 78, ello no se acreditó de manera

alguna, pues se aporta certificación del Gerente de COOTRANSCOL en relación con un señor Héctor Aguilar Gutiérrez, y además no demostró el demandante que hubiese informado de dicha situación a su jefe directo para que éste tomara las medidas necesarias para la correcta prestación del servicio de transporte público, que es el objeto social de la empresa.

Indicó que bajo este contexto y atendiendo la importancia del cargo de despachador que tenía el demandante, se encuentra justificado el despido, pues asistir al puesto de trabajo en el horario asignado que era a las 4:00 de la mañana, según prueba que hay en el expediente, era algo fundamental para la prestación del servicio que presta la demandada y aunque no se aporta el reglamento interno de trabajo, de la carta de despido se advierte que la conducta en que incurrió el demandante estaba tipificada como falta grave en dicho reglamento.

Señaló que además de las pruebas allegadas se evidencia que el demandante tuvo varios procesos disciplinarios con anterioridad al despido y que fue objeto de quejas por llegadas tarde entre otras cuestiones; adujo que por lo anterior de la prueba allegada al proceso y valorada según el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual le concede al Juez del Trabajo formar libremente la facultad de formar libremente su convencimiento y le permite establecer su juicio sobre los hechos debatidos en el proceso, con las pruebas que más lo convenzan, atendiendo los principios de la crítica de la prueba, encontró demostrada la justa causa de despido alegada por la parte demandada, por lo que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió de todas las pretensiones. Impuso las costas a cargo del demandante y fijó las agencias en derecho en la suma de \$677.233.

#### **ALEGATOS DE LAS PARTES:**

**Demandante:** No presentó alegatos de conclusión.

**Demandada:** No presentó alegatos de conclusión.

#### **PROBLEMA JURÍDICO**

Se centra en determinar si el contrato suscrito entre el señor CARLOS MARIO OSPINA GIRALDO con la COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE SANTA ROSA COOPETRANSA, fue terminado por una justa causa, en caso negativo, establecer si al demandante le asiste derecho a la indemnización por despido injusto, indexación y costas.

#### **CONSIDERACIONES**

El art. 62 del CST, establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y por parte del trabajador.

Del contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido, suscrito entre el señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO y la Cooperativa COOPETRANSA, se desprende que el demandante fue contratado para desempeñar la labor de despachador y éste se obligó entre otras, a poner al servicio de su empleador, toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones del oficio mencionado, y en labores anexas y complementarias, del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes. (Páginas 18-19 del anexo 06).

Del formato de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicidades, visible en la página 22 del anexo 06, se observa lo siguiente:

El día 11 de agosto 2019, el controlador Carlos Mario Ospina llega a laborar al puesto "control de la T8" siendo las 6:00a.m., ya que el horario es de 4:00a.m a 2:00 p.m. y se reporta al grupo 6:43a.m.

El día 12 de agosto 2019, siendo las 4:30a.m. el puesto de control no está abierto. "Control de la T8"



RADICADO 1477  
 FECHA Agosto 12/19  
 HORA 4:30 pm

Nombre de quien	Alexandra Vázquez Salazar		
Forma			
Teléfono	311-628-21-80	Cedula	71.760.660
Mail			

De acuerdo con el documento visible en la página 23 del anexo 06, el 13 DE agosto de 2019, el señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, fue citado para el día 14 de agosto de 2019, a las 11:30 de la mañana, debido a las inconsistencias en las funciones a desempeñar en su cargo. (Página 23 del anexo 06).

En la diligencia de descargos rendida el 14 de agosto de 2019 a las 11:45 A.M., por el señor CARLOS MARIO OSPINA, éste indicó:

**PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Sabe para que esta usted en las dependencias de Coopetransa en la Ciudad de Medellín? **CONTESTADO:** no  
**PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Con respecto a la queja de llegar tarde a su puesto de trabajo el día 11/08/2019; que tiene que decir o aclarar? **CONTESTADO:** yo estaba enfermo desde la noche anterior porque me logre quedar dormido como a las 2:30 o 3:00 y había pasado muy mala noche, Jorge me llamo como a las 5:30 am y le contesto una amiga mía porque yo me estaba bañando en ese momento y ella le dijo que ya iba para el puesto, informando que había pasado muy mala noche, pero que ya estaba un poco mejor y que salía para allá. En ese momento yo no hable con Jorge pero si más tarde le informe a él lo sucedido cuando llegue al puesto más o menos a las 6:43 am; pero me presente al puesto de trabajo a las 6:30 am. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Con respecto a la queja de llegar tarde a su puesto de trabajo el día 12/08/2019; que tiene que decir o aclarar? **CONTESTADO:** yo si estaba ahí, llegue a las 4:20 am y el primer carro que chequee fue a las 4:24 am pueden verificar la tarjeta de ese carro de Cootrascol, creo que es la 548 que bajo del pinal. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Sabe cuáles fueron las funciones para las que fue contratado en la Empresa? **CONTESTADO:** para ser Controlador. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Conoce usted el conducto regular en caso de evidenciar alguna irregularidad en la Empresa? **CONTESTADO:** si al jefe de rutas, al supervisor y a la empresa. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la Empresa? **CONTESTADO:** 15 años en este contrato. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Qué tipo de sanciones ha tenido por este tipo de conductas? **CONTESTADO:** una suspensión por llegada tarde. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Cree usted que cometió una falta? **CONTESTADO:** si en llegar tarde el 11 de agosto, porque el día 12 de agosto yo si llegue a mi turno en el horario indicado. **PREGUNTADO:** Carlos Mario Ospina ¿Tiene algo más que agregar? **CONTESTADO:** no

(Páginas 20-21 del anexo 06.)

De la carta de terminación de contrato de trabajo que obra en las paginas 11-14 del anexo 06 del expediente digital, se desprende que al señor

CARLOS MARIO OSPINA JURADO, le fue terminado su contrato de trabajo, por las siguientes razones:

❖ **Faltas que dan lugar a la terminación unilateral con justa causa (despido)**

**ARTÍCULO 107º.** Además de las causales señaladas en los artículos anteriores y de las que el Artículo 7 del Decreto 2351/65 y su Decreto y Reglamentación 1373/66, establecen como causales de terminación por parte del patrono por justa causa y por tanto sin indemnización alguna, se establecen y resaltan las siguientes:

Personal de conductores, asociados conductores, despachadores, taquilleros, auxiliares de vehículo

a. El retardo hasta cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente en el caso del personal de taquillas y conductores o asociados conductores por tercera vez.

b. La reincidencia en llegadas tardes cuando ocurra dos (2) veces dentro de un mismo periodo de pago o un mes calendario.

c. La inexecución sin razones válidas de órdenes precisas de trabajo cuando haya reincidencia por tres (3) veces, o cuando la inexecución, aun la primera vez, implique falta grave de indisciplina o cause perjuicio o ponga en peligro de sufrirlo, en contra de la empresa.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuya reincidencia se presente por tercera (3) vez.

**Artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo.** La inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o Jefes siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina.

En caso de que constituya acto grave de indisciplina, es falta grave y se remite al artículo 107.

❖ **CONTRATO DE TRABAJO**

SEPTIMO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del C.S.T, en concordancia con las modificaciones del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y por el incumplimiento de la obligaciones especiales del trabajador contempladas en la cláusula segunda de este contrato.

PARÁGAFO: Serán también justas causas por parte de LOS EMPLEADORES las siguientes faltas que para el efecto se consideran graves:

**3. CONSECUENCIAS SOBRE LA VIOLACIÓN DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES, LEGALES O REGLAMENTARIAS POR PARTE DEL TRABAJADOR:**

El informe presentado y las pruebas que reposan en contra del señor **Carlos Mario Ospina Jurado** configuran una clara violación del Código Sustantivo del Trabajo, del contrato y del Reglamento Interno.

De las pruebas del informe que reposa en el expediente en contra del señor **Carlos Mario Ospina Jurado**, puede concluirse que fue irresponsable y no actuó bajo el cuidado y prudencia que debe tener como Despachador, cuando es de su conocimiento que debe de cumplir con el horario de trabajo asignado y en caso contrario, debe informar a su jefe inmediato, situación que no ocurrió, por el contrario fueron dos (02) días consecutivos que de manera injustificada, el empleado no se presenta a laborar en el horario asignado, contrariando así el reglamento interno de trabajo y las normas establecidas por la empresa.

Es de conocimiento del empleado, que su presencia en el puesto de trabajo es fundamental para garantizar una óptima prestación del servicio, máximo el transporte que es nuestro objeto social y que es considerado como un servicio público, que no debe ser suspendido, por el contrario debe ser garantizada su prestación con una frecuencia tal que cubra la totalidad de la demanda, so pena de sanciones administrativas para la Empresa.

Y es que nótese como el mismo empleado en su diligencia de descargos manifiesta que su jefe inmediato es quien le realiza una llamada, siendo una carga de suya, informar de manera oportuna para no afectar la prestación del servicio y así la Empresa tomar las medidas que fuesen necesarias, pero no fue así y no conforme con lo anterior al día siguiente presenta la misma actuación, y sin justificación nuevamente se

presenta tarde en su puesto de trabajo, y de ser el caso no asiste a cita médica en su EPS, con el fin de justificar su retraso en la hora de ingreso a su jornada laboral.

Con fundamento en las razones de hecho y de derecho antes señaladas, la Empresa considera que concurren razones suficientes para dar por terminado con justa causa el contrato suscrito con Usted en la fecha 04 de Septiembre de 2003, pues en la Cooperativa de Transportadores de Santa Rosa – COOPETRANSA-, simplemente se propende por conservar una situación de respeto mutuo y lealtad con ocasión de la relación laboral, y cuando ella se hace imposible por una conducta del empleado, se termina el vínculo y no se tolera que este tipo de conductas se sigan presentando, dada la delicadeza de hechos, ya que de esta manera Usted ha incurrido en faltas graves consideradas como tal en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno y el contrato de trabajo y desconociendo los conductos regulares vigentes en la Empresa, pues este tipo de faltas, es decir, negarse a cumplir las órdenes o acatar los reglamentos se ha convertido en una conducta reiterada, por lo que es pertinente resaltar que en circunstancias de tiempo, modo y lugar diferentes, ha sido sancionado mediante procesos disciplinarios 2017/234, 2017/353, 2018/342, 2018/372, 2019/130, 2019/134.

Finalmente le informó que podrá reclamar su liquidación de las prestaciones sociales, previa presentación de su paz y salvo, en la tesorería de la Empresa ubicada en la carrera 57 No. 61ª 44 en la ciudad de Medellín en el horario de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.

En caso de no estar de acuerdo con lo expuesto, tiene el derecho de acudir a la jurisdicción ordinaria.

La presente decisión fue comunicada a...

De igual manera está acreditado dentro el plenario que al señor CARLOS MARIO OSPINA, se le realizaron varios procesos disciplinarios, entre ellos por presentarse a laborar a las 4:15 a.m., siendo su hora de ingreso a las 2:30 a.m. el día 08/09/2018 (páginas 57-59 del anexo 06); por llegar retardado media hora al sitio de trabajo (control de Transmayo) en el turno de las 4:00 a.m. el 07 de marzo de 2016. (página 95 del anexo 06).

De acuerdo a la prueba aportada al proceso, analizada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y con fundamento al principio de la sana crítica de la prueba, este Despacho considera que el despido realizado al señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO por parte de su empleadora la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA “COOPETRANSA”, fue legal y justo, por las siguientes razones:

La parte demandante en los hechos quinto, sexto y séptimo de la demanda, aduce lo siguiente:

**Quinto:** Que estando cumpliendo sus funciones mi defendido, la Empresa demandada, a través de la Oficina de Recursos Humanos, le envía una citación a diligencia de aclaración de los hechos por el hecho de haber llegado tarde en dos oportunidades, diligencia que se llevara a cabo y de la cual no le dieron copia a mi mandante y diligencia en la cual ni siquiera se le da la oportunidad de rendir su versión de los hechos al demandante, sino que en su lugar se le da la oportunidad de que lo haga el Señor Alexander Vásquez quien para esa época ocupaba el cargo de Jefe de Rutas.

**Sexto:** El sustento factico sobre la supuesta violación de las obligaciones de mi mandante por parte de la Empresa demandada, es que *"el día 11 de agosto de 2019, mi mandante debía de presentarse a trabajar en su puesto de control en el horario de 4:00 am hasta las 2:00 pm, pero que ese día se presentó a las 6:00 am y que el día 12 de agosto de 2019, siendo las 4:30 am, el puesto de control, no estaba abierto"*.

**Séptimo:** Cuenta mi mandante que no fue su culpa o intención llegar tarde a laborar los días 11 y 12 de agosto de 2019, toda vez que y por autorización del Señor Gerente Carlos Mario Rodríguez, tuvo que trasladarse a las 4:00 am en los dos días mencionados a arreglar y revisar el reloj de control de la 78 que se encontraba dañado y que esa fue la causa de las llegadas tarde, pero se repite que fue por autorización y órdenes del Gerente. (se aporta certificado con la firma autógrafa del Señor gerente de lo sucedido), pero para la Empresa esto fue considerado como falta grave.

Del acta de descargos visible en las páginas 20-21 del anexo 06, se desprende que quien rindió la versión de los hechos fue el mismo Carlos Mario Ospina, y en esta diligencia con respecto a la llegada tarde al trabajo el día 11/08/2019, indicó que estaba enfermo la noche anterior, porque se logró quedar dormido como a las 2:30 o 3:00 y había pasado muy mala noche, Jorge lo llamó y le contestó una amiga, porque él se estaba bañando, y le contestó que ya iba para el puesto, llegó al puesto a las 6:30 a.m. y le informó a Jorge lo sucedido a las 6:43. Y respecto a la llegada tarde el día 12/08/2019, indicó que si estaba allí, que llegó a las 4:20 a.m., el primer carro que chequeó fue a las 4:24 am. Al preguntarle si cree que cometió una falta, contestó: en llegar tarde el 11 de agosto, porque el 12 si llegó a su turno en el horario indicado.

Con este documento se desvirtúa lo manifestado por el demandante, en el hecho quinto de la demanda, en el sentido que no se le dio la oportunidad de rendir versión de los hechos, incluso en esta diligencia reconoció que sí llegó tarde el día 11 de agosto de 2019, además de la manifestación que pasó mala noche el día anterior no se encontró prueba dentro del plenario.

Frente a lo indicado en el hecho séptimo de la demanda, frente a que no fue su culpa llegar tarde a laborar los días 11 y 12 de agosto de 2019, toda vez que por autorización del gerente Carlos Mario Rodríguez, tuvo que desplazarse a las 4:00 a.m., los dos días mencionados, a arreglar y revisar el reloj de control de la 78 que estaba dañado y esta fue la causa de las llegadas tarde, pero con autorización del gerente, existe una contradicción entre lo manifestado por el actor en la demanda y lo manifestado en la diligencia de descargos, pues allí reconoció haber cometido una falta al llegar tarde el 11 de agosto.

Además, en la página 11 del anexo 03, obra una certificación expedida por el Gerente de la Cooperativa de Transportadores y Colectivos Ltda "COOTRANSCOL", a través de la cual se indica que el señor HECTOR JULIO AGUILAR GUTIERREZ, que para el día 12 de agosto de 2019, se encontraba en el horario de las 4:00 A.M. revisando el reloj del control de la 78 que se encontraba dañado. Este documento también desvirtúa lo manifestado en el hecho séptimo de la demanda, toda vez que el documento fue expedido por el Gerente de la Cooperativa de Transportadores de Colectivos Ltda. COOTRANSCOL, pero el demandante suscribió contrato de trabajo con la COOPERATIVA TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", cuyo Representante legal es el señor BERNABÉ MORATO MOYA, de acuerdo al Certificado de Existencia y Representación legal figura en las páginas 20-28 del anexo 03.

Conforme a lo expuesto, el Despacho estima que está acreditado en el plenario, que efectivamente el señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, llegó tarde a su lugar de trabajo los días 11 y 12 de agosto de 2019, y que las manifestaciones realizadas por el demandante en los hechos quinto, sexto y séptimo de la demanda para justificar dichas faltas, quedaron desvirtuadas con las pruebas reseñadas aportadas al proceso.

En el contrato de trabajo respecto a la terminación unilateral, se indicó:

**SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

Analizada la comunicación con la cual la COOPERATIVA “COOPETRANSA” terminó el contrato de trabajo del señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, se encuentra que en ella se explicó que el demandante debía dependencia y subordinación directa a su empleadora, y debía cumplir las políticas establecidas en los reglamentos del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato y el Reglamento Interno de Trabajo. Allí se le indicó que de acuerdo al artículo 107 del Reglamento Interno de Trabajo, además de las causales señaladas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se establecen como causales de terminación las siguientes:

Personal de conductores, asociados conductores, despachadores, taquilleros, auxiliares de vehículo:

El retardo hasta cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente en el caso del personal de taquillas y conductores asociados o conductores por tercera vez.

La reincidencia en llegadas tardes cuando ocurra dos (2) veces dentro de un mismo periodo de pago o un mes calendario.

La inejecución sin razones válidas de órdenes precisas de trabajo, cuando haya reincidencia por tres (3) veces, o cuando la inejecución; aún la primera vez implique falta grave de indisciplina o cause perjuicio o ponga en peligro de sufrirlo, en contra de la empresa.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuya reincidencia se presente por tercera (3) vez.

Este Despacho es del criterio, que en el asunto a estudio se encuentra acreditado por parte de la COOPERATIVA TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA “COOPETRANSA”, que las faltas cometidas por el señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, estaban debidamente establecidas en el Contrato de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que está acreditado que en el mes de agosto de 2019, llegó dos veces al lugar de trabajo dentro de un mismo periodo de pago, esto es, la quincena del 1° al 15 de julio de 2019, situación de llegadas tarde al lugar de trabajo, que ya habían ocurrido antes, y por lo cual se le hicieron varios procesos disciplinarios por presentarse a laborar a las 4:15 a.m., siendo su hora de ingreso a las 2:30 a.m. el día 08/09/2018 (páginas 57-59 del anexo 06); por llegar retardado media hora al sitio de trabajo (control de Transmayo) en el turno de las 4:00 a.m. el 07 de marzo de 2016. (página 95 del anexo 06).

Además se vulneró por parte del demandante el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 6°, que establece como justa causa para

terminar el contrato de trabajo por parte del empleador:, 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 o cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Así las cosas, al acreditarse las causales invocadas por la COOPERATIVA TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", para terminar el contrato de trabajo del señor CARLOS MARIO OSPINA JURADO, se CONFIRMARÁ la sentencia absolutoria en grado jurisdiccional de Consulta, proferida el 9 de mayo de 2023, por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

En el grado jurisdiccional de consulta no se causaron costas.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** íntegramente la sentencia absolutoria proferida el 9 de mayo de 2023, por el **JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN**, en el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor **CARLOS MARIO OSPINA JURADO**, con c.c. 71.224.068, contra la **COOPERATIVA TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA"**.

**SEGUNDO.** Sin costas en esta instancia.

**Notifíquese y Cúmplase**



**CARLOS FERNANDO SOTO DUQUE**  
**JUEZ**

Firmado Por:

**Carlos Fernando Soto Duque**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 002**  
**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: **28daf38517e85c73cd907475ec597db4361e531341ace0fdf49f4b2b61544e8f**

Documento generado en 25/07/2023 01:01:16 PM

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