



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dos (02) de marzo 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" *SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. "SINTRACORBETA-ALKOSTO"
Radicado:	05001 31 05 004 2021 00480

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

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, procede el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, a decidir, **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° 050 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 instaura (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 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, aduce que no debe prosperar la demanda por cuanto el demandado 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 defensa, propone como excepción previa la de inepta demanda por desconocimiento de los artículos 113 y 25 del CST; y de mérito, excepcionó prescripción, indebido agotamiento del proceso disciplinario, no se demostró por parte del empleador la justa causa para despedir al trabajador, falta de causa para pedir, violación al principio de inmediatez y al de proporcionalidad, buena fe del trabajador y mala fe de la empresa e indeterminación de la causal invocada en la demanda.

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 actora, con sustento en los siguientes argumentos: (i) que el juzgado en sus planteamientos confirma que la sanción disciplinaria es diferente del despido y no se pueden equiparar, es por eso que difiere del argumento del juez cuando indica que la

sociedad Colombiana de Comercio le dio el carácter de falta disciplinaria a la falta cometida por el demandante y por tanto habría que seguir un procedimiento disciplinario el cual la Corte Constitucional estableció que debe seguirse cuando se trata de imponer una sanción disciplinaria, ya que ante la presencia de las faltas cometidas por el trabajador los días 16 de agosto y 18 de agosto del año 2022, el empleador cita al trabajador y le comunica de su falta y así mismo es citado a la diligencia de descargos, considera que no era obligación de la empresa adelantar un procedimiento disciplinario como si se tratara de imponer una sanción toda vez que el despido del empleado también conlleva un procedimiento disciplinario. Rechaza la afirmación del juzgado cuando manifiesta que por parte de la sociedad demandante se presentó una violación al debido proceso dado que al trabajador se le dieron las oportunidades de tener una defensa técnica en la diligencia de descargos.

(ii) Así mismo difiere del argumento del juzgado en el que manifiesta que el despido del trabajador fue comunicado de manera extemporánea toda vez que la empresa cuando conoció de las faltas cometidas a los pocos días cita al trabajador a una diligencia de descargos, diligencia inicial que no pudo llevarse a cabo por hechos imputables al trabajador y 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:

Por fuera de toda discusión se encuentran hechos tales como, (i) que el Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA ingresó al servicio de la empresa el día 17 de agosto de 2021 mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Inventarios II; (ii) en Asamblea General de Socios del sindicato SINTRAMOTORES celebrada el 12 de junio de 2022, fue elegido quinto suplente de la Junta Directiva, hecho comunicado a la empresa el día 22 de junio siguiente; y (iii) conforme a la carta de despido - condicionado al permiso judicial para despedirlo - la sociedad accionante le imputa al trabajador las siguientes faltas que considera graves:

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

Párrafos más adelante en la misma carta se relaciona que,

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

Ahora bien. El juez abordó el problema jurídico desde la perspectiva de la vulneración al derecho de defensa del trabajador y al debido proceso, así como, en defecto de lo anterior, de la falta de inmediatez en la decisión de la empresa. Sin embargo, la Sala considera que, previo al análisis de forma, debe examinarse, en primer lugar, el fondo del asunto en el sentido de verificar si se demuestra la ocurrencia de una falta grave por parte del trabajador, y, en caso positivo, se acometerá el estudio de la vulneración o no del debido proceso.

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

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

agosto, no se percató que la motocicleta estaba en cambio reconociendo que por tal razón, al acelerar, la moto se le fue al piso produciendo algunos daños al vehículo e incluso algunas lesiones propias.

Pero sucede que, en la ocurrencia de esta última falta, que quizás fue aquella en la que más se enfatizó en la fase probatoria del proceso, medió la solicitud del Sr. PLUTARCO NIETO VEGA, operario de logística y quien no ostenta cargo de jerarquía alguna frente al demandante, en punto a que le habría pedido que le colaborara dándole encendido a la motocicleta pues él – el testigo – traía una molestia en una rodilla a causa de un accidente reciente. Fue esta una versión del accionado al absolver interrogatorio de parte, corroborada por PLUTARCO en su declaración, en tanto señaló que llegó normalmente y se subió a la moto, que el compañero DARWIN estaba ahí, se acercó y yo le dije que si me hacía el favor de prenderme la moto; *él me le prendió y yo salí, como a los 10 o 15 minutos fue que escuché a los demás compañeros que él se había caído*. Independientemente de la credibilidad de este relato (no es claro que PLUTARCO le pide a DARWIN que encienda la moto, DARWIN la prende y PLUTARCO se va; y que 10 o 15 minutos después escucha que DARWIN se cayó), es lo cierto que no es ello una circunstancia que justifique la falta, ni exima de responsabilidad al demandado, pues, *i)* PLUTARCO no tenía esa facultad de delegar funciones propias en otro trabajador y ambos lo sabían; *ii)* DARWIN tiene la suficiente capacidad mental para comprender que, si no sabe manejar moto ni tiene licencia de conducción, ha debido abstenerse de manipular las motocicletas en la forma vista, máxime que se trata de una actividad peligrosa y potencialmente dañosa; *iii)* que en su calidad de directivo sindical, en lugar de asumir un comportamiento reprochable, ha debido observar una conducta rigurosa y responsable, sin desbordar las funciones de su cargo.

Se evidencia entonces que el demandado incurrió en al menos 3 faltas a la disciplina: *i)* en el mes de julio de 2022 condujo una bicicleta

eléctrica dentro de las instalaciones de la empresa, sin corresponder a las funciones de su cargo: ii) el 16 de agosto de 2022 maniobró una de las motocicletas cuya venta es objeto de la empresa, sin autorización ni potestad; iii) el 18 de agosto de 2022, igualmente manipuló otra motocicleta, produciendo en esta ocasión, daños al vehículo y lesiones en su integridad corporal, al caer con la moto misma.

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

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

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

Respecto al entendimiento de la anterior causal, específicamente en los apartes resaltados, la jurisprudencia Laboral ha fijado los siguientes criterios (sentencia de agosto 13 de 1976):

“La negligencia corresponde al descuido, la falta de atención, la desidia en el cumplimiento de la tarea o del deber que una persona tiene a su cargo y deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de la responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón.

Constituye pues un estado de anormalidad dentro de la conducta común de las gentes y sus móviles pueden ser muchos, desde el

simple abandono en el comportamiento personal hasta la animadversión por el trabajo que deba realizarse, la persona ante la cual haya de responderse por él o las condiciones mismas en que se presta el servicio.

No requiere entonces una intención de causar daño a otro la negligencia. Basta apenas que la conducta descuidada se produzca, sin que sea menester que el agente hubiese previsto o no sus consecuencias.

Y si la negligencia proviene de quien le presta servicios subordinados a otro, la ley permite la cesación del contrato por este motivo cuando ella es grave, o sea grande, y además pone en peligro las personas o las cosas, es decir, las coloca en trance de perecer, lesionarse o averiarse, sin que sea necesario que el siniestro atribuible a ese riesgo llegue a producirse.

Basta el peligro creado por el gran negligente para que, de acuerdo con la ley, haya lugar a su despido, sin que la prevención del daño potencial derivado de la desidia del operario por acto de un tercero o por simple obra del azar sean circunstancias exculpativas para aquél, porque, en la causal que se examina, el legislador tiene en cuenta la mera conducta del agente y no los resultados leves o graves que haya producido en concreto”.

Esto es, la negligencia es una actitud exclusiva del ser humano, que se identifica con la incuria, la falta de cuidado, la apatía, el desdén en el comportamiento personal, “... y deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de la responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón” (Sentencia de agosto 13/76). Situación que a juicio de la Sala no se da en el sub lite, pues la falta del demandado no se encuadra, en rigor, en la anterior noción, sino más bien en la observancia de una conducta guiada por la imprudencia y la impericia, de tal suerte que, si bien no fue dolosa, si pudo ser culposa en la medida en que el accionado no previó las consecuencias de su acto, debiéndolas prever.

Es decir, no podría sindicarse al trabajador de haber actuado con falta de atención, desidia o indiferencia en el ejercicio de sus funciones, que

es lo que caracteriza la negligencia que consagra la norma, y por tratarse de un concepto de aplicación restrictiva, no puede extenderse a conductas traducidas en la imprudencia o la impericia, o ambas.

Sin embargo, por otro lado, la segunda causal invocada, se refiere a ***“... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”***, casos en los cuales no podría el juez desconocer ese calificativo, sino también ***“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo,”*** evento, este sí, en el cual le corresponde al juzgador justipreciar la gravedad de la falta.

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

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

Esto es, no basta la prueba formal de la comisión de la falta, sino que además es menester, según el calificativo endilgado por el empleador, que la misma sea efectivamente grave, circunstancia que debe valorarse en cada caso específico, a fin de determinar su verdadera

magnitud como causal propia que dé lugar a la extinción del vínculo laboral.

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

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

La prueba aportada, apreciada en conjunto, lleva a concluir que, en efecto, el demandante incurrió en una falta grave en el desempeño de sus funciones, que, y aun cuando no sea necesario que se demuestre la intención del demandante de causar daño alguno, pues el aparte de la norma analizada no lo exige así, basta el acto grave para que se estructure la causal aludida, además de que en este caso si se causaron

¹ “Art. 58.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1ª. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido. (...)

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

daños a la máquina de la empresa y lesiones físicas al propio demandado.

(iii) **Del debido proceso.**

El a quo analizó este aspecto bajo la perspectiva de la sentencia SU-449 de 2020. En lo pertinente, dicha sentencia dejó establecido, en relación con las reglas de unificación que garantizan 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”*, los siguientes parámetros:

“Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltará en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política, a saber:

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO -Inmediatez-	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
SEGUNDO -Causales taxativas-	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (<i>parágrafo</i>) y 66 del CST.
CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
QUINTO -Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: “ <i>En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días</i> ”.
SEXTO -Respeto debido en la relación laboral-	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, **se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador**, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020). Esta decisión se justifica en las siguientes razones:

- (i) En primer lugar, como se enunció en la sentencia T-546 de 2000, el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST², por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.
- (ii) En segundo lugar, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, como se demostró en el numeral 109 de esta providencia, respecto de los cuales, también en términos de igualdad de trato y respeto, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, antes de que el empleador ejerza su potestad, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyectaba adoptar.
- (iii) En tercer lugar, la exigencia de escuchar previamente al trabajador –para valorar los hechos ocurridos, verificar la entidad del acto cometido y constatar su arreglo con las justas causas de terminación del contrato– permite proteger, entre otros, el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto de los trabajadores, como garantías que podrían entrar en colisión con la potestad de resolución (según se explicó en los numerales 110 a 132 de esta sentencia), y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación, con carácter integral y objetivo, de los distintos elementos subjetivos y objetivos que condicionan la aplicación de cada causal.
- (iv) En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa, como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto

² La norma en cita dispone que: “El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella”.

que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima.

- (v) *En quinto lugar, en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un período de gracia que le permite al trabajador prepararse y menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definitivamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato.*

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

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

2- Por la primera falta:

- 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

3.- Por las faltas 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 presenciaron los hechos.
- 25 de agosto siguiente: se recibe en la empresa, en acta levantada, 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.

Bien. A riesgo de subvertir el orden de las denominadas "*Garantías Obligatorias*" arriba reproducidas desde la SU-449 de 2020, la Sala llama la atención respecto del cuarto elemento, denominado "***Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual***", en tanto se supedita la validez del despido a la observancia de los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual.

Lo anterior porque en la empresa existe un Laudo Arbitral suscrito el 2 de diciembre de 2021, que fue materia de la interposición de un recurso de Anulación el día 15 de diciembre siguiente, según constancia visible en el archivo 11MemorialHechoSobreviniente.pdf. El entendimiento que el a quo le dio a esta circunstancia, es que el Laudo no ha adquirido firmeza y por ende no podría ser aplicado al caso.

La Sala se aparta de esta consideración, por lo siguiente: el recurso extraordinario de anulación, no es posible equipararlo al recurso ordinario de apelación, en tanto éste, a diferencia de aquél, sí suspende los efectos de la decisión apelada. El juez de la anulación, no sobra advertirlo, no puede pronunciarse sobre **el fondo** del Laudo Arbitral, *“ni calificar o modificar los criterios expuestos por el tribunal arbitral”*, sino que su competencia está confinada a resolver posibles errores en el procedimiento o infracciones arbitrales y garantizar el debido proceso; esto es, no constituye una instancia más, ni es superior jerárquico del tribunal de arbitramento. Tampoco –y es lo que concierne al caso – puede suspender el cumplimiento del laudo, salvo que se trate de una entidad pública que solicite la suspensión.

En efecto, el artículo 42 de la Ley 1563 de 2012, inciso 3º, dispone en lo relativo al trámite de la anulación, que ***“la interposición y el trámite del recurso extraordinario de anulación no suspenden el cumplimiento de lo resuelto en el laudo, salvo cuando la entidad pública condenada solicite la suspensión”***.

Significa lo anterior que el laudo es exigible y ejecutable desde su creación, aun cuando contra él se haya ejercitado la acción de anulación, con la salvedad vista.

En su obra “La Impugnación de Laudo Arbitral”, Tomo VI³, el tratadista HERNANDO HERRERA MERCADO, al respecto señala lo siguiente:

“Por último, vale la pena recabar en la materia atinente a los efectos de la interposición de la anulación y su virtualidad o no para suspender la resolutive arbitral.

Como principio ampliamente reconocido, la anulación no presupone efectos suspensivos de la ejecución del laudo, lo que tiende ciertamente a dotar de mayor certidumbre al arbitraje. O sea, el laudo es ejecutable aunque se haya ejercitado la anulación; cosa

³ Obra impresa en junio de 2022, Grupo Editorial Ibáñez, .

distinta, como se contempla en varias legislaciones –contrario ahora a lo que sobre el particular sigue la nuestra–, que el recurrente pueda solicitar la suspensión de la ejecución ofreciendo caución por el valor de la condena, y/o por los daños y perjuicios que pudieran derivarse de la demora en la ejecución.

En consecuencia, a pesar de la anulación del laudo, su resolutive presta mérito ejecutivo y su cumplimiento puede ser demandado ejecutivamente. Ello supone, curiosamente la eventual coexistencia de dos procesos frente a un mismo laudo arbitral –el que persigue su ejecución y el que busca su anulación–. Lo que hace manifiesto la eficacia y dentro de ella la ejecutabilidad del laudo presentado como título ejecutivo, independientemente de que este pueda ser recurrido.

Por consiguiente, en ordenamientos como el nuestro, la anulación no posee la potencialidad de afectar con ineficacia provisional el cumplimiento del fallo en virtud de la interposición de dicha impugnación.

*El profesor Eduardo J. Couture expresa que la “posibilidad de ejecutar un fallo o sentencia está ligada a su firmeza, en cuanto solo son ejecutables, en principio, la providencias que además de constituir título ejecutivo no pueden ya ser atacadas”. Se refería el reputado autor, desde luego, a las circunstancias normales, según las cuales, los recursos surgen como tachas frente a un fallo y por dicha razón este queda “provisionalmente privado de sus efectos”. Sin embargo, tal consecuencia, no resulta replicable a la anulación arbitral, donde según lo que antecede, se prescinde de la suspensión de los efectos del fallo impugnado con ocasión de la interposición de dicho recurso. Así las cosas, la interposición del recurso de anulación no impide, ni suspende la ejecutoria de los laudos arbitrales y, en consecuencia, el laudo arbitral surte plenos efectos hasta tanto sea anulado
(...)*

“Es de recordar que el anterior estatuto arbitral colombiano, señalaba a este respecto, que los efectos del laudo podían interrumpirse, mediante el otorgamiento de una caución, o para el caso de las entidades públicas, de interponerse el recurso de anulación. Sin embargo, la última reforma a la legislación arbitral eliminó la posibilidad de constituir caución, y dejó como solitaria excepción para que el recurso de anulación paralice tales efectos, que la parte vencida sea una entidad pública, y que ella solicite

expresamente la suspensión del laudo. Para este último evento se tiene entonces, sin lugar a hesitación alguna, que la petición para que se produzca la suspensión del laudo debe ser incuestionable, espontánea, indubitable, y ha de formularse simultáneamente con la presentación del recurso –de lo contrario, resultará ontológicamente imposible que la ejecución no siga su curso–.

Así las cosas, para acceder a su propósito de beneficiarse con la referida suspensión, la Administración pública tiene la obligación de realizar una manifestación inequívoca en tal sentido, ya que si no solicita esa medida, su derecho a que se suspenda la ejecución del fallo arbitral, desde luego precluye o se extingue. De lo anterior asimismo fluye, que tal petición de la suspensión de la ejecución del laudo es facultativa, y bien puede la entidad optar por interponer el recurso y no oponerse a la ejecución del laudo, para por ejemplo, evitar lo concerniente a los intereses moratorios derivados de la condena.

En este marco de ideas, se impone colegir, que por adolecer de recursos ordinarios, el laudo arbitral queda ejecutoriado luego de notificado a las partes, una vez mediada la posible solicitud de su aclaración o complementación. Aún más, si de antaño se ha reconocido que una vez proferida la decisión arbitral no ve condicionados sus efectos por el trámite de la anulación, mucho más ahora que la norma que autorizaba prestar caución para detener el cumplimiento de lo decidido, desapareció de la regulación arbitral, y solo se conserva la exclusiva excepción de lo previsto para el comentado caso de las entidades públicas.”

Esto es, el laudo arbitral surte efectos, hasta tanto sea declarado nulo, si fuere el caso. Lo que encuentra lógica si se piensa que cuando el juez competente decide anular un acto jurídico cualquiera, es porque se supone que el acto está en vigor, es decir, no se anula lo que no está vigente.

Para mayor claridad, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, mediante concepto de 31 de agosto de 2004, Rad. 1602, citado en la misma obra, señaló que “por su finalidad la anulación total o parcial del laudo, como su nombre lo indica, comparte con las acciones de nulidad el principio del derecho que todo acto jurídico, cuya nulidad no

es manifiesta, se presume válido mientras tal nulidad no se declare judicialmente"

En suma y en acogimiento a la anterior tesis, a juicio de la Sala, la empresa actora en el caso sub examine, ha debido acatar el laudo arbitral suscrito desde el 2 de diciembre de 2021, que, en lo relativo al procedimiento previo a la sanción o al despido, establece:

“ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y TERMINACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Antes de proceder a aplicar una sanción disciplinaria o a efectuar un despido con justa causa, la empresa deberá observar el siguiente procedimiento:

A) Conocida la falta presuntamente cometida por el trabajador, la empresa dentro de los siete (7) días hábiles siguientes deberá informarlo por escrito al trabajador con copia al sindicato, indicando con precisión los hechos de que se trata y señalando día y hora la realización de descargos.

B) En la audiencia de descargos el trabajador, con el acompañamiento de dos miembros de la organización sindical si así lo desea, ofrecerá las explicaciones que considere pertinentes, pudiendo allegar las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

C) Agotada en su totalidad la audiencia de descargos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su finalización, la empresa decidirá si va a proceder a la aplicación de una sanción o la finalización del contrato de trabajo con justa causa, según el caso, decisión que será comunicada por escrito al trabajador con copia al sindicato.

D) En caso de estar inconforme el trabajador con la decisión de la empresa, podrá solicitar por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes la reconsideración de la medida, indicando las razones en que sustente la solicitud.

E) La empresa dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción del recurso resolverá si mantiene la decisión inicial o si la modifica.

PARÁGRAFO. Será ilegal la sanción o la terminación del contrato de trabajo que se efectúen pretermitiendo total o parcialmente el procedimiento anterior, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a que se reintegre el salario correspondiente a los días de la eventual suspensión o el pago de la indemnización por la finalización unilateral del contrato de trabajo."

Se evidencia en ese caso la pretermisión del trámite anterior, puesto que, i) la empresa tuvo conocimiento de la falta - al menos de la última de ellas del 18 de agosto – el mismo día de su presentación. Así se infiere de la declaración del Sr. GERMÁN ALONSO SERNA VILLA, jefe inmediato del demandado, quien fue notificado en el instante y se hizo presente en el lugar de los hechos a constatar los daños generados. Entre el 18 de agosto y el 30 de agosto, cuando se programó la primera diligencia de descargos que resultó fallida por la incapacidad del trabajador, transcurrieron más de los 7 días hábiles que establece la norma (8 días concretamente); ii) entre los descargos presentados el 1º de septiembre y la fecha de la carta de despido, transcurrieron 12 días hábiles, cuando el laudo habla de 5 días; iii) de los informes entregados al trabajador, y la decisión respectiva, no se envió copia a la organización sindical; iv) al trabajador no le dio la oportunidad de pedir la reconsideración de la medida.

Así las cosas, sin embargo, la consecuencia que consagra el laudo para los eventos de omisión del procedimiento, no es la nulidad del despido, sino el pago de la indemnización de perjuicios por la finalización del contrato de trabajo, en los términos de la disposición, lo que supone la validez del acto. Es decir, se trata de una ficción legal, pues a pesar de que pueda existir justa causa comprobada para el despido, se produce el pago de una indemnización por la finalización del contrato cuando se viola el procedimiento establecido en el laudo arbitral

En este entendido, lo procedente es autorizar el despido del trabajador, pero con el pago de la correspondiente indemnización por la finalización del contrato de trabajo. Y así se proveerá.

Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN:

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE: REVOCAR** la sentencia de primera instancia, de procedencia y fecha conocidas, para en su lugar: PRIMERO: Autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor DARWIN ARLEY LEZCANO VERA, por encontrarse demostrada la existencia de una justa causa; SEGUNDO: Si la empresa hace uso de esta autorización, pagará al demandante la indemnización que corresponda, por la finalización del contrato de trabajo.

Sin costas en esta instancia.

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

Firmado Por:

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

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2a9f3dd72ac997239506b16a7cacdfcd56bc8197447db5040d0c08906a5a2003**

Documento generado en 02/03/2023 03:10:19 PM

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