



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05266-31-05-001-2020-00434-01 (O2-22-243)
Accionante: OVIDIO NEISA CASTIBLANCO
Accionada: PLÁSTICOS TRUHER S.A.
Procedencia: JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO
Providencia: SENTENCIA No. 054
Asunto: SANCIÓN DISCIPLINARIA – TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de abril del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único 05266-31-05-001-2020-00434-01 instaurado por OVIDIO NEISA CASTIBLANCO en contra de la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A., con el fin de resolver el grado jurisdicción de consulta respecto de la sentencia que selló la única instancia, proferida el 30 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A., a efectos que se declare que la suspensión de la que fue objeto a título de sanción impuesta por la convalidada a juicio es ilegal, reclamando el pago de los salarios dejados de percibir por el lapso que operó la sanción disciplinaria y el pago del dominical respectivo.

En respaldo de sus aspiraciones señala que inició a prestar sus servicios a favor de la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A., a partir del 16 de junio de 2010 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de operario y devengando como remuneración mensual una suma igual a \$935.414. Afirma que el 21 de octubre de 2020 la demandada le comunicó la decisión de imponerle la sanción consistente en la suspensión del ejercicio de sus funciones a partir del 26 de ese mismo mes del año 2020 y por el lapso de 3 días, decisión que fue confirmada también en esta última calenda. Señala que “...[c]omo se acreditará a lo largo del debate probatorio, la suspensión impuesta fue ilegal e injusta.”

1.1. Trámite de Única instancia

La demanda se admitió el 24 de noviembre de 2020 (doc.03, carp.01), y se notificó a la demandada el 27 de febrero de 2021 (doc.04, carp.01), sociedad que discutió la prosperidad de las pretensiones, admitiendo como ciertos las situaciones fácticas relacionadas con la existencia de la relación de trabajo, el cargo y funciones desempeñadas, el salario devengado y la sanción de la que fue objeto el actor, manifestando no ser ciertos los demás. Del mismo modo, no presentó en su defensa medio exceptivo alguno. (doc.05, carp.01).

1.2. Decisión de Única Instancia

La controversia planteada se dirimió en única instancia el 30 de junio de 2022 (docs.13 y 14, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en la que determinó absolver a la demandada PLÁSTICOS TRUHER S.A., de los pedimentos reclamados por el actor señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO, gravándolo en costas.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado luego de explicar las disposiciones legales que reglamentan la jornada de trabajo, concluyó que el promotor, de acuerdo con el contrato de trabajo incorporado al plenario y los testimonios recibidos, en efecto tiene la obligación de laborar en los horarios que le informe su empleador, por tanto, al no ofrecer justificación para no presentarse a laborar el día designado, la demandada bien podía aplicar la sanción disciplinaria contemplada en el reglamento interno de trabajo – RIT.

1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que se trata de una decisión proferida en única instancia totalmente adversa a los intereses del trabajador demandante señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO, la

sentencia será examinada bajo el grado jurisdiccional de consulta, conforme con los lineamientos vertidos en la providencia C-424 de 2015 dictada por la Corte Constitucional que condicionó la interpretación del artículo 69 del CPTSS.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El Grado Jurisdiccional de Consulta fue admitido el 18 de julio de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 25 del mismo mes y año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el 1o del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso; empero, los extremos de la litis guardaron silencio.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO, al resultarle totalmente adversa a sus intereses la sentencia proferida en única instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si la sanción disciplinaria que la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A. impuso al pretensor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO se ajusta a las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales que rigen la materia. A efectos de lo anterior y en atención a las circunstancias relevantes que rodean la controversia, la Sala se ocupará en su orden, en elucidar: **i.** Los deberes y obligaciones que dimanar de una relación laboral subordinada; **ii.** La jornada de ordinaria de trabajo y la máxima legal; **iii.** El descanso dominical obligatorio, y; **iv.** La facultad sancionatoria del empleador.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que, conforme con el artículo 58 del CST y en clara manifestación del poder subordinante que caracteriza las relaciones de trabajo tradicionales, es obligación especial del trabajador *[r]ealizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*"; y por tanto cualquier infracción injustificada a este postulado

autoriza al dador de empleo en aplicar las sanciones previstas en la ley, el contrato de trabajo, el RIT, pactos y convenciones colectivas, respetando el debido proceso.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos por el juez de instancia: que entre el señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO y la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A. existe un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se encuentra vigente desde el 04 de marzo de 2013, para desempeñar inicialmente el cargo de Supernumerario y devengando como salario inicial la suma de \$595.035 (doc.07, carp.01); que como lo confesaron las partes en el escrito de la demanda y su respuesta ulterior, el pretensor fue separado del ejercicio de sus labores por el término de 3 días, con efectos a partir del 26 de octubre de 2020, por no haberse presentado a laborar el día asignado y no alegar una justa causa.

Adicionalmente, no se discute que previa a la imposición de la sanción disciplinaria, el promotor fue escuchado en diligencia de descargos, y que interpuso recurso de apelación en contra de la decisión sancionatoria.

2.3.1 Los Deberes y Obligaciones de las Relaciones de Trabajo Subordinadas

El derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una atención especial, reconociéndolo como aquel que le asiste a toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y nivel de vida digna, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo su continuada dependencia o subordinación, servicio por el cual recibe una remuneración (artículo 22 del CST). Para que se dé una relación de trabajo protegida por la legislación laboral, debe concurrir una tríada de elementos esenciales, cuales son: (i) que la actividad desplegada por el trabajador sea personal, es decir, realizada por sí mismo; (ii) una continua subordinación o dependencia del trabajador, la que faculta al empleador para imponerle reglamentos y exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al tiempo, modo, calidad y lugar, y (iii) la retribución del servicio, mediante el pago del salario convenido por las partes (artículo 23 del CST).

Ahora, el concepto de la continuada subordinación jurídica como uno de los pilares de los contratos de esta estirpe, está llamada a ser interpretada de cara *ius variandi* como facultad propia del empleador; prerrogativa que conforme con la doctrina asentada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “...es el derecho que tiene el empleador, dentro de ciertas limitaciones, a disponer cambios en las circunstancias de modo, de tiempo, de lugar, de calidad y de cantidad, que conlleva la actividad laboral. De allí que en ejercicio de esas facultades se autoriza al dador de empleo, con las limitaciones aludidas, ordenar modificaciones, variaciones, alteraciones y cambios, en tareas, horarios, promociones, secciones, traslados, etc¹”; empero, es de aclarar que el ejercicio de tal facultad mal podría interpretarse como ilimitada, pues de ser así, de forma desmedida y sin mayores miramientos tornaría ilusoria la protección especial del trabajo como actividad humana². En razón a lo anterior, en todos los casos que el empleador pretenda variar en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, deberá atender criterios razonables y equitativos; evitando siempre afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

La Corte Constitucional en sentencia C-934 de 2004 al punto del poder subordinante del empleador, adoctrinó:

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias del 31 julio de 2007, radicado 28097, del 02 septiembre 2008, radicado 31701 y más recientemente la del 27 de enero de 2021, radicado 75605, entre muchas otras

² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 9.

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. **En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliquen a Colombia. Ahora bien, una de las expresiones de esa subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador es el poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir órdenes, de establecer las directrices que han de guiar la actividad laboral y por supuesto la de imponer un reglamento interno que contenga las normas no sólo de comportamiento dentro de ella sino las disposiciones reguladoras de la actuación de ambas partes de la relación laboral. Dicho reglamento regirá las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regulará las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo. Este ha sido definido como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.** –Negritas y subrayado intencional de la Sala-

En línea con lo anterior, los artículos 56 a 58 del CST estipulan, en su orden, las obligaciones generales y especiales inherentes a todo contrato de trabajo, consagrando por una parte que “[d]e modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador; y puntualmente para el trabajador, “[r]ealizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”

2.3.2 Del Régimen General de la Jornada de Trabajo y del Descanso Obligatorio

En lo que interesa al objeto del recurso de alzada, el título VI del CST reguló lo concerniente a la jornada ordinaria, la jornada máxima legal, el trabajo diurno y nocturno, y, el trabajo suplementario o de horas extras. En este horizonte, la jornada ordinaria de trabajo “...corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador³...”; anotando el artículo 158 del CST que la fijación de la jornada ordinaria corresponderá a la partes o en ausencia de convenio, se entenderá la máxima legal de 8 horas

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias del 11 de septiembre de 1997, radicado 9947; del 1 de marzo del 2000, radicado 13412; del 16 de agosto del 2000, radicado 13975; del 17 de junio de 2004, radicado 22456; del 14 de marzo de 2006, radicado 25468, y; del 08 de febrero de 2011, radicado 38739.

al día y 48 a la semana, bajo la égida del artículo 161⁴ del CST. El límite a la jornada no es resultado de una decisión antojadiza del legislador, sino que por el contrario, dimana de los compromisos adquiridos por Colombia por cuenta de los instrumentos internacionales que consagran los derechos mínimos laborales, como dan cuenta las elocuentes voces del Decreto 895 de 1934⁵, por el cual se aprueba la resolución número 1 de 1934 de la Oficina General del Trabajo, y los mandatos expresos comprendidos en los convenios adoptados por la OIT, particularmente el C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), aprobados por Colombia a través de las leyes 129 de 1931 y 23 de 1967, respectivamente.

Lo precedente para significar que la jornada ordinaria de trabajo y la jornada máxima legal son nociones disímiles que responden a situaciones concretas y separadas, mientras la primera se entiende como el periodo durante el cual el trabajador pone a disposición del dador de empleo su fuerza de trabajo, la segunda es el número máximo de horas de trabajo que, conforme con el legislador, el empleado puede laborar diaria o semanalmente. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 13 de abril de 1999, radicado 11014, apuntaló:

La jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, que es distinta de la máxima legal, que opera en ausencia de tal convención, de manera que cuando el empleador exige la prestación de servicios a continuación de la jornada ordinaria convenida está disponiendo un trabajo suplementario de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto. Es errado entender entonces como lo hizo el Tribunal que cuando las partes han estipulado una jornada ordinaria de trabajo, es decir inferior a la máxima legal, pueda el empleador incrementarla unilateralmente hasta el tope máximo permitido en nuestra legislación laboral, porque no es ese el sentido de las normas que regulan este tema según se anotó y además porque las partes vinculadas por una relación laboral están obligadas a lo pactado en el contrato de trabajo, bien sea que se celebre por escrito o verbalmente y como es lógico también a las modificaciones introducidas posteriormente al mismo por mutuo acuerdo. -Subrayado intencional de la Sala-

Ahora, la Sala no desconoce que para determinadas labores y bajo condicionamientos específicos, las partes pueden pactar la distribución las horas de trabajo diarias, o bien semanales, en turnos o jornadas que pueden exceder el límite arriba expuesto, tal y como se desprende de la hermenéutica de los artículos 161, 164, 165 y 166 del CST, artículos 19 y 20 de la Ley 50 de 1990, artículo 51 de la Ley 789 de 2002 y artículo 3 del Decreto 995 de 1968, entre otros.

⁴ Téngase en cuenta que el valor máximo de la jornada ordinaria al que se hace alusión, corresponde a aquel que se encontraba vigente durante el tiempo que estuvo vigente la relación de trabajo entre las partes.

⁵ **Artículo 2.** Las horas de trabajo de las personas empleadas; en cualquier establecimiento industrial, público o privado, no podrán pasar de ocho al día, ni de cuarenta y ocho en la semana, salvo las excepciones que en seguida se exponen: a) El trabajo de las personas que ocupen puestos de supervigilancia o dirección, o de las personas empleadas en oficios de confianza o de manejo; b) Las labores agrícolas de siembra, recolección o beneficio de frutos. c) Los oficios domésticos que son por su naturaleza, intermitentes. **Artículo 11.** Queda prohibido exigir o aceptar el trabajo de ninguna persona fuera de las ocho horas de que trata el artículo 2 de esta Resolución o fuera de las horas suplementarias que se autoricen, de acuerdo con ella.

En relación con la segunda cuestión, esto es, los días de descanso obligatorio, estos se encuentran reglados en el título VII del CST, a partir del artículo 172 de ese estatuto, para destacar el tratamiento especial y diferenciado de esta prestación respecto del régimen de las jornadas ordinarias de trabajo. Puntualizado lo anterior, relieves la Sala que, tiene previsto la normativa que “[s]alvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas”; beneficio que propende por la previsión fisiológica o de salud ocupacionales y que además, valga decir, ha sido elevado al carácter de derecho fundamental e irrenunciable por la Corte Constitucional en sentencias C-710 de 1996⁶, C-019 de 2004⁷ y C-1005 de 2007⁸, a lo que se aúna lo señalado por la OIT en los convenios aludidos en líneas anteriores.

El carácter fundamental e irrenunciable del derecho al descanso no comporta, *per se*, la expresa prohibición que el trabajador preste su fuerza de trabajo en este periodo o que este sujeto al arbitrio de aquel, sino que, de requerirlo el empleador, deberá remunerarlo conforme con lo señalado en los artículos 179 a 183 de CST, debiendo en todo caso y “[c]uando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio⁹”; pues itera la Sala, en el ejercicio del poder subordinante que detenta el empleador, se admite fijar turnos de trabajo en estos días de descanso, en el marco y con los límites, claro está, antes esbozados.

2.4. Del Caso Concreto

Pues bien, a fin de resolver definitivamente la cuestión litigiosa, la Sala procede a examinar las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, destacando el contrato de trabajo a

⁶ **Corte Constitucional, sentencia C-710 de 1996.** Si el descanso obligatorio a que tiene derecho todo trabajador, busca otorgar protección a la salud de éste y permitirle la ejecución de otras actividades que le proporcionen un desarrollo integral de su ser, fines éstos que priman sobre intereses netamente económicos, no es constitucional una norma que quebrante el derecho que tiene todo trabajador a cesar en su actividad, por determinado lapso. La mayor remuneración que recibe el trabajador por laborar en días establecidos como de descanso obligatorio, no sufre los fines que el descanso cumple».

⁷ **Corte Constitucional, sentencia C-019 de 2004.** Así mismo, la Sentencia C-019 de 2004, establece: «El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones. (...) «Dado que el derecho al descanso es un derecho fundamental, se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora».

⁸ **Corte Constitucional, sentencia C-1005 de 2007.** Del carácter fundamental del derecho al descanso, la jurisprudencia constitucional ha deducido su carácter de derecho irrenunciable, que se predica de todos los trabajadores incluso aquellos que por la especial naturaleza de sus funciones deben tener mayor disponibilidad que los restantes operarios, también ha sostenido es susceptible de ser protegido mediante la acción de tutela, a pesar de existir otros medios de defensa judicial, cuando exista la amenaza de un perjuicio irremediable. Ahora bien este derecho goza de múltiples reconocimientos legales pues “las vacaciones, la limitación de la jornada laboral y los descansos dominicales, se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia. (...)”. Entonces, como ha afirmado esta Corporación el derecho al descanso “tiene ocurrencia diaria, después de cada jornada; durante los fines de semana; y en mayor extensión y continuidad, durante las vacaciones”. Las diversas garantías legales del derecho al descanso se diferencian en cuanto “a la exigencia temporal que se considera naturalmente idónea y proporcional para tener derecho a reclamar cada una de dichas garantías sociales”.

⁹ **CST, artículo 185.**

término indefinido suscrito entre las partes a partir desde el 04 de marzo de 2013, para desempeñar inicialmente el cargo de Supernumerario y devengando como salario inicial la suma de \$595.035 (doc.07, carp.01), y; la aprobación que para la época otorgó el entonces Ministerio del Trabajo y de la Protección Social a los artículos 64 y 66 del RIT de la empresa PLÁSTICOS TRUHER S.A. (doc.08, carp.01).

Bajo este derrotero, el contrato de trabajo contempla en su cláusula cuarta el pacto de la jornada de trabajo así:

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. Salvo estipulación expresa y escrita en contrario, el trabajador se obliga a laborar en las jornadas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, para aquellos que se prestan sus labores en las plantas. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el art. 164 del C.S.T., modificado por el art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según en el Art.167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el artículo 51 de la ley 789 de 2002.

PARAGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR al ejercer un cargo que implica manejo de personal, manejo de bienes y dinero, manejo de información; por el solo hecho de entrar a ejercer dicho cargo, acepta que es de Dirección, Confianza y Manejo, debiendo por lo tanto, laborar el tiempo necesario para cumplir a cabalidad sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR derivadas éstas de la responsabilidad de los activos que se le entregan el trabajador, responderá por pérdida o daño imputable a éste, y el empleador procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora EL TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Adicionalmente, el artículo 64 del RIT incluyó dentro de las prohibiciones del trabajador “[f]altar al trabajo total o parcialmente sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa excepto en las caso de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”, determinando como sanción por motivo de “la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicios a consideración de la Empresa”, la suspensión hasta por 8 días si es primera vez y hasta por dos meses, en la segunda ocasión.

Además, fueron recibidos los testimonios de los señores Juan Fernando Acosta Tabares y Leidy Johana Zuleta Serna, junto con el interrogatorio de parte al gestor. Puestas así las cosas, el señor Acosta Tabares relató que actualmente es trabajador independiente, sin embargo, estuvo vinculado laboralmente con la aquí demandada durante el periodo comprendido entre

el año 2016 y el año 2022, lapso durante el cual fue compañero del accionante. Es por ello que sabe y le consta que el señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO fue sancionado por motivo de no presentarse a laborar el día asignado por el supervisor. En lo que respecta a la forma en que la empresa ponía en conocimiento los turnos de trabajo para laborar el día de descanso, aseveró que la lista de trabajadores era publicada en una cartelera, y a su vez, la determinación era informada por el supervisor a quien identificó con el nombre de Mauricio únicamente. Memora que en el caso del demandante, le fue avisado el miércoles anterior que debía prestar sus servicios el sábado y que también, en una época el trabajo en días de descanso era concertado y no obligatorio (minuto 07:27 a 29:06, primer enlace, doc.11, carp.01).

A su turno la señora Leidy Johana Zuleta Serna sostuvo que desde hace 7 años desempeña el cargo de Gerente de Recursos Humanos al servicio de la demandada y es por lo que conoce al actor. Al momento que se le indagó explicara los turnos de trabajo de la compañía, adujo que principalmente eran tres, los primeros dos de 6 a 2, 2 a 10 y 10 a 6 de lunes a sábado y el tercero, donde está asignado el demandante es de 10 a 6 de domingo a sábado y que el trabajo dominical o en día de descanso, se empezó a implementar por grupo de trabajadores por solicitud de aquellos, para que con antelación tuviesen conocimiento de los días que debían acudir a laborar, sin embargo, y con al menos 4 días de antelación, se publicaba la lista de trabajadores del turno en una cartelera. Puso de presente que el demandante no asistió a laborar el día asignado en el mes de octubre de 2020, por lo que se dio inicio al proceso disciplinario y resolviendo suspenderlo. De igual manera sostuvo no tener conocimiento si el pretensor informó su imposibilidad de asistir a laborar (minuto 30:57 a 45:43, primer enlace, doc.11, carp.01).

El señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO en diligencia de interrogatorio confesó que en diligencia de descargos puso de presente que conoció del requerimiento de prestar sus servicios en el día de descanso, decidiendo no asistir pues no es obligatorio y el empleador no puede disponer de su tiempo de descanso. Reconoce que conoció la sanción, que interpuso recurso de apelación contra y que tenía conocimiento que es una falta no presentarse a laborar (minuto 11:46 a 21:17, doc.10, carp.01).

Revisados entonces los medios de convicción arrimados al plenario dentro del marco jurídico fijado por las partes en el escrito inaugural y su contestación, así como por el juzgador en la decisión revisada, cumple señalar por esta Sala de Decisión, que la sentencia adoptada por el *a quo*, no merece reparo alguno; toda vez que en el tracto procesal se demostró dentro del marco del proceso disciplinario iniciando en contra del impulsor, la ocurrencia de la falta, la responsabilidad del accionante en su comisión y la sanción preestablecida en el RIT por la misma. En orden a lo anterior, a las claras se muestra que el accionante faltó a la obligación

contenida en el numeral 1 del artículo 58 del CST, esto 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 la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido* y a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo; sin que se advierta una justificación atendible, más allá de la esfera volitiva del actor, quien de manera consciente decidió faltar al turno de trabajo programado con anterioridad. Así tampoco se verifica en la actuación un abuso patente del poder subordinante del empleador por el hecho puro y simple de requerir los servicios personales del señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO en su día de descanso, sino que por el contrario tal instrucción dimanó del ejercicio racional del elemento de la subordinación jurídica anotada en precedencia.

De lo hasta aquí discurrido, es dable afirmar que las determinaciones adoptadas por el juzgador de instancia se estiman acertadas, en tanto en cuanto, comportan la aplicación e interpretación razonada e imprescindible de la ley en el estudio y resolución del caso. El anterior ejercicio conclusivo no varía por razón del cumplimiento de la jornada ordinaria de 48 horas al que se hace alusión en los alegatos de conclusión sustentados por el impulsor, como quiera que, la remuneración del trabajo suplementario en días de descanso cuenta con reglas propias e independientes a las reservadas para la jornada ordinaria.

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas y jurídicas antes expuestas, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A. de los pedimentos impulsados por el señor OVIDIO NEISA CASTIBLANCO.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado en bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor de OVIDIO NEISA CASTIBLANCO, no se impondrán costas procesales.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en única instancia el 30 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ORDINARIO

LABORAL promovido por OVIDIO NEISA CASTIBLANCO, en contra de la sociedad PLÁSTICOS TRUHER S.A., conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.


SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogiendo el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



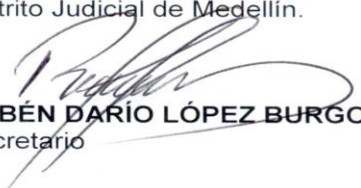
CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES
Magistrado



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario