



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: FUERO SINDICAL
Radicado: 05088-31-05-002-2023-00177-01 y 02 (F2-23-137 Y 148)
Demandante: SODIMAC COLOMBIA S.A.
Demandado: JESÚS DAVID CORREA RESTREPO y VANESA VARGAS CAÑAS
Coadyuvante: SINDICATO DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A.
"SINTRAHOMECENTER"
Procedencia: JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO
Providencia: SENTENCIA No 101 DEL 30 DE JUNIO DE 2023
Asunto: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

En Medellín, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, 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 decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por **SODIMAC COLOMBIA S.A.** en contra de la **JESÚS DAVID CORREA RESTREPO y VANESA VARGAS CAÑAS**, **coadyuvada por "SINTRAHOMECENTER"**, radicado bajo el n.º 05088-31-05-002-2023-00177-01 y 02 (F2-23-137).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1. Demanda. SODIMAC COLOMBIA S.A., actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda especial de levantamiento de FUERO SINDICAL en contra de JESÚS DAVID CORREA RESTREPO y VANESSA VARGAS CAÑAS, tendiente a que se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda permiso para despedirlos por haber incurrido en una justa causa.

Como fundamento fáctico expuso que Jesús David Correa Restrepo y Vanessa Vargas Cañas se encuentran vinculados a través de un contrato a término indefinido, desde el 02 de abril de 2019 y 01 de octubre de 2013, respectivamente; que los referidos trabajadores se encuentran

afiliados a la organización sindical “Sintrahomecenter”, haciendo parte de la Junta Directiva Seccional Bello; que el 20 de enero de 2023 ambos trabajadores tomaron del área de despacho de la compañía un casco de una motocicleta que había sido reportado como olvidado por parte de un cliente y lo retiraron de las instalaciones de la empresa; que la entidad se enteró de los hechos el 07 de febrero de 2023 a través del informe de seguridad remitido por el líder de seguridad física y electrónica; que se citó a descargos a los demandados para el día 16 de febrero de 2023, fecha para la cual, los trabajadores aceptaron haber incurrido en la conducta investigada; que las conductas desplegadas por los demandados dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa (Fols. 1 a 15 archivo no 01Demanda).

1.2. Trámite de Primera Instancia y contestaciones. La demanda se admitió mediante auto el 01 de abril de 2023 (págs.01-02, archivo No 02Admitedemanda), proveído en el que además se ordenó la notificación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A. “SINTRAHOMECENTER”.

Los demandados JESÚS DAVID CORREA RESTREPO y VANESSA VARGAS CAÑAS, contestaron la demanda en la audiencia celebrada el 07 de junio de 2023 (Audiencia archivo No 18); aceptando como ciertos los hechos 1, 2 y 3 relativos a la vinculación laboral con la demandada y su pertenencia a la organización sindical, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones arguyendo que en el proceso que adelantó la entidad demandante se les vulneró el debido proceso administrativo sancionatorio, en la medida en que no se les permitió refutar el video presentado como prueba, además que no se tiene en cuenta que la demandada Vanessa obró estrictamente en cumplimiento de su deber como madre de un hijo menor de edad en condiciones especiales; que los demandados no obtuvieron un provecho indebido, por el contrario se trató de atender una situación urgente debido al diagnóstico de su hijo menor de edad; que la conducta endilgada no encaja en las justas causas de terminación del contrato, es decir, no existe la tipicidad suficiente para la terminación del contrato. Propuso como excepciones previas las de prescripción, e ineptitud de la demanda, y como excepciones de mérito las de violación a las garantías del debido proceso y acceso a la información en el proceso disciplinario- terminación inconstitucional del contrato de trabajo, inexistencia de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, y fuerza mayor y primacía de los derechos de los niños.

El SINDICATO DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A. “SINTRAHOMECENTER”, pese a ser notificado en debida forma (págs.8 archivo No 03), no efectuó pronunciamiento alguno.

1.3. Decisión de Primera Instancia.

1.3.1 Excepciones previas. En audiencia del 07 de junio de 2023 se resolvieron las excepciones previas, así: Frente a la **excepción de prescripción** manifestó que, de conformidad con el artículo 32 del CPTSS, debe existir claridad sobre la exigibilidad del derecho y, en el caso concreto, que los hechos en que se fundamenta la demanda fueron conocidos el 7 de febrero de 2023 y la demanda se radicó el 17 de marzo de 2023, lapso en la que transcurrió un mes y diez días, de forma que no se configura la prescripción de conformidad con el artículo 118 A del CPTSS. Ahora, respecto del artículo 94 del CGP, no se puede tener en cuenta como fecha de interrupción la fecha de admisión de la demanda sino la de presentación de la misma, siempre que el auto admisorio se haya notificado dentro del año siguiente, para lo cual, ha de tenerse en cuenta que en el caso de JESÚS DAVID CORREA RESTREPO se notificó el 09 de mayo de 2023, y VANESSA VARGAS CAÑAS el 18 de abril de 2023, razón suficiente para desestimar esta excepción.

En relación con la **ineptitud de la demanda** sostuvo que, si bien puede existir una falta de técnica en la demanda en relación con la pretensión declarativa del contrato de trabajo y que la misma no puede ser acumulada con el levantamiento de fuero sindical, debe tenerse en cuenta que no está en discusión que los demandados son trabajadores de SODIMAC, por lo que el objeto de la demanda es establecer si es posible realizar el levantamiento del fuero sindical, y por tanto, la demanda puede seguir su curso, y respecto a la forma de los hechos y claridad de las pretensiones, no advirtió las incongruencias a que hace relación el apoderado judicial de los demandados.

En lo tocante a la **indebida integración del contradictorio**, desde el auto admisorio se le garantizó la posibilidad de comparecer al proceso al sindicato "SINTRAHOMECENTER", así como también de presentar contestación, siendo ello un asunto potestativo de tal ente, esto es, de comparecer o no, y por tanto, no prospera tal excepción.

1.3.2 Apelación excepciones previas. El apoderado judicial de los demandados presentó recurso de alzada en los siguientes aspectos: Frente a la **inepta demanda**, insistió en que se presenta la misma al existir una indebida acumulación de pretensiones, pues a pesar de ser un tecnicismo, sí impide la continuación del proceso, ya que se presentan pretensiones declarativas en un proceso cuya naturaleza es la autorización de despido, por lo que, tal excepción debió resolverse favorablemente; que el artículo 25 A del CPTSS, dice que podrán acumularse las pretensiones en una misma demanda respecto de varios demandantes siempre que tengan la misma causa, pero en el caso concreto no hay uniformidad, ya que se pretende adecuar una conducta por ambos comportamientos, además que el presente asunto

amerita una defensa específica para cada una de los demandados, esto es, no hay uniformidad en la causa y objeto; que se pretende estudiar dos conductas diferentes con los mismos supuestos facticos, sin tener en cuenta que son hechos completamente diferentes; que más allá de la simple relación de las pretensiones de naturaleza declarativa y el levantamiento de fuero, debe tenerse en cuenta que los hechos son diferentes; en relación **con la prescripción**, contrario a lo manifestado por el a quo, el empleador afirmó que estas conductas ocurrieron el 20 de enero, es decir, existe controversia en la fecha, ya que se da por sentado por el a quo que el conocimiento de los hechos fue el 07 de febrero, sin tener en cuenta que ello ocurrió el 20 de enero, es decir, debió haberse revisado la oportunidad de conocimiento de los hechos por parte de los representantes del empleador, el cual, según su percepción, fue anterior al 20 de enero de 2023.

1.3.3 Nulidad. El apoderado judicial de los demandados propuso la nulidad consagrada en el numeral 5 del artículo 133 del CGP, con fundamento en que el a quo no le dio la oportunidad de realizar el interrogatorio de parte a los demandados.

El a quo negó la nulidad propuesta, con basamento en que el apoderado judicial no manifestó ninguna inconformidad en la oportunidad procesal para ello, esto es, cuando se evacuó el interrogatorio de parte, además de que el objeto del mentado interrogatorio es provocar la confesión, y por ello, como quiera que la prueba fue pedida por la parte demandante, no habría lugar a que el apoderado judicial de la parte demandada interrogara a los demandados.

1.3.4 Apelación nulidad. Inconforme con la decisión, el mandatario judicial de la parte demandada manifestó que la decisión del a quo de no dejarle contrainterrogar vulnera los derechos fundamentales al debido proceso y derecho de defensa, es decir, omitió la posibilidad de realizar el traslado de la prueba para que pudiera ejercer el derecho de defensa; que de conformidad con la sentencia STC14026 del 2022, hay lugar a realizar el interrogatorio de parte, so pena de vulnerar el derecho de defensa y contradicción.

1.4. Sentencia. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 07 de junio de 2023 (fol.1 a 4 archivo No 18 con Audiencia virtual), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, sentencia en la que se declaró que Jesús David Correa Restrepo y Vanessa Vargas Cañas violaron las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, encontrándose incursos en la causal de terminación consagrada en el numeral 5° del artículo 62 del CST; levantó el fuero sindical a los demandados Jesús David Correa Restrepo y Vanessa Vargas Cañas, y en consecuencia, autorizó a la sociedad SODIMAC COLOMBIA S.A. la terminación del contrato de trabajo por justa causa, y se condenó en costas a los demandados.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado argumentó que, no existía punto de controversia frente a la relación laboral que unió a las partes, así como tampoco la calidad de aforados de los demandados, y que los mismos cuenta con fuero sindical, circunscribiéndose la controversia en determinar si media una justa causa y sí hay lugar al levantamiento del fuero sindical.

Empezó por señalar que en materia de terminación del contrato de trabajo no existe obligación del empleador de adelantar un procedimiento disciplinario, además que el despido no tiene el carácter de sanción, para ello trajo a colación la sentencia SL339-2023, concluyendo que no existe disposición contractual, convencional o en el reglamento interno que obligue al empleador a seguir un procedimiento para terminar el contrato de trabajo; que de conformidad con la sentencia SU449-2020 se garantizó a los demandados el debido proceso, ya que se les citó a descargos.

Frente a la justa causa, consideró que de conformidad con la prueba testimonial y documental acopiada al proceso, se logra extraer que los demandados retiraron de la empresa un casco que no les pertenecía, además que no pidieron autorización al jefe inmediato para ello, lo cual se subsume en lo establecido en el numeral 5° literal a) del artículo 62 del CST; igualmente, dijo que se socavó una regla de ética consistente en que “uno no toma cosas que no le pertenecen”, lo que conduce a establecer que la conducta de los demandados constituye un acto “inmoral” como lo estatuye la causal configurada. En lo concerniente al reparo de la tipicidad, con apoyo en la sentencia SL16219-2014, precisó que no es necesario que en la carta de despido se explique o tipifique la causal de despido, sino que lo que interesa al debate es que los hechos constitutivos de la justa causa se configuren.

En ese orden, concluyó que al acreditarse la justa causa, se daban los presupuestos para levantar la protección foral con la consecuente autorización al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, sin que logre acreditarse la prescripción, dado que de los hechos tuvo conocimiento el empleador el 07 de febrero de 2023, fecha en la cual se le presentó el informe de seguridad, y la demanda se impetró el 17 de marzo de 2023, esto es, no se superó el término de dos meses de que trata la norma adjetiva laboral.

1.5. Recurso de Apelación sentencia. Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandada aduce que hubo un indebida valoración probatoria, en razón a que no se tuvo en cuenta el derecho al debido proceso sancionatorio, pues en el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo establece el procedimiento para aplicación de sanciones

disciplinarias, y allí se detalla no solo un procedimiento para imponer una sanción, sino también unas reglas; que era obligatorio del empleador garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto a la defensa y contradicción de las pruebas en el trámite disciplinario, ello dado a que el empleador no dio traslado del video con el cual se pretende configurar la justa causa; que se debe valorar este último aspecto, ya que está en juego las garantías de los trabajadores en la relación laboral; que se presentó una inadecuada interpretación de la causal que se configura para proceder a la autorización de la terminación del contrato; que debe tenerse en cuenta la sentencia T931 de 2014 en la que la Corte Constitucional hace alusión a todo acto inmoral o delictuoso en el desempeño de las labores, no encontrando nada de inmoral en el acto de atender a una necesidad de brindar acompañamiento a un menor de edad con discapacidad; el acto de la demandada no se puede configurar como inmoral; que en nada afectó la toma de un objeto a la empresa, además que se hizo devolución posterior; que no quedó claro la propiedad del objeto, si era perdido o de un tercero; que se desconoce la situación especial que padece el hijo de la demandada, y no hubo valoración adecuada de los medios probatorios allegados en el proceso, donde se evidencia la situación médica del hijo de la demandada; que existe una desproporción entre la decisión del empleador con la gravedad de los actos; que debió valorarse o sopesarse los derechos laborales y la situación de madre cabeza de familia, además de la situación especial de su hijo. En definitiva, pide que se revoque la decisión de instancia y se desestimen las pretensiones de la demanda.

1.6. Trámite de Segunda Instancia. Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se tomará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación autos y sentencia, y principio de consonancia. El recurso de apelación interpuesto por los demandados se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S. que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por los recurrentes.

2.2 Problema Jurídico. Corresponde a la Sala dilucidar los **siguientes problemas jurídicos:** (i) ¿Es procedente declarar la excepción previa denominada inepta demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones? (ii) ¿Prospera la excepción de prescripción propuesta como previa? (iii) ¿Es procedente la nulidad propuesta? Y si (iv) ¿El levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo emitida por la a quo se encuentra o no ajustada a derecho?, para lo cual se abordará

sí v) ¿Se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

2.3 Excepción previa de ineptitud de la demanda. Sea lo primero indicar que el auto que decida sobre excepciones previas es apelable en los términos del numeral 3° del artículo 65 del CPT y de la SS.

Establece el artículo 100 del Código General del Proceso las excepciones que se pueden proponer como previas, entre las que se encuentra la de: *“5. Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones”*.

Por su parte, el artículo 25 A del CPT y la S.S., regula la acumulación de pretensiones, de la siguiente manera:

“El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- 1. Que el juez sea competente para conocer de todas.*
- 2. Que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias.*
- 3. Que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento.*

En la demanda sobre prestaciones periódicas, podrá pedirse que se condene al demandado a las que se llegaren a causar entre la presentación de aquella y la sentencia de cada una de las instancias.

También podrá acumularse en una demanda pretensiones de varios demandantes contra el mismo o varios demandados cuando provengan de igual causa, o versen sobre el mismo objeto, o deban servirse de las mismas pruebas aunque sea diferente el interés jurídico”.

Ahora, para resolver el asunto, importa resaltar lo decantado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicación No 22923 del 14 de febrero de 2005, M.P, Luis Javier Osorio López, misma que es citada in extenso en la sentencia con radicación No. 39819 del 14 de febrero de 2012, en donde con respecto a los requisitos formales de la demanda, en particular con los hechos y pretensiones de la misma, dejó dicho lo siguiente:

*“Así las cosas, cuando la demanda no ofrece claridad y precisión en los hechos narrados como pedestal del petitum, o en la forma como quedaron impetradas las súplicas, tiene dicho tanto la jurisprudencia como la doctrina, que **para no sacrificar el derecho***

sustancial, es deber del fallador descubrir la pretensión en tan fundamental pieza procesal y tratar de borrar las imprecisiones, lagunas o vaguedades que en principio quedan exteriorizadas. Con razón se ha dicho que “la torpe expresión de las ideas no puede ser motivo de repudiación del derecho cuando éste alcanza a percibirse en su intención y en la exposición de ideas del demandante”, lo cual no es más que la protección de los principios que orientan la observancia del derecho sustancial por encima de las formas, dentro del marco del debido proceso a que se contraen los artículos 29, 228 y 230 de la carta mayor.” (Casación Civil del 12 de diciembre de 1936. T. XLVII. Pág. 483)

Así mismo, en otro apartado de la mencionada providencia, el Alto Tribunal anota que:

“Es que hoy más que nunca se debe ser objetivo en la contemplación de la demanda introductoria del proceso y es cuando la labor del juez dispensador del derecho debe estar siempre dirigida a desentrañar no sólo el sentido, alcance o el propósito del precepto jurídico portador del ritual y el derecho, sino también el entendimiento cabal de la conducta del sujeto de derechos que ha venido a la jurisdicción en procura de una tutela oportuna de los mismos, que en el desarrollo de la justicia social es de trascendental importancia”.

Igualmente, en providencia de radicado No 22964 del 23 de septiembre de 2004, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral precisa que en cuanto a la indebida acumulación de pretensiones, el control que hace el juez al admitir la demanda es sumamente importante, es “uno de los pilares esenciales y fundamentales de una recta y cumplida administración de justicia”, que incluso *“podría decirse que es mucho más importante que dictar la sentencia, ya que efectuada aquella con diligencia, cuidado y seriedad, indudablemente la contienda culminará con el pronunciamiento que las partes y la sociedad esperan de una justicia concreta como lo manda la Carta Mayor y no formal o aparente”.*

Bajo los anteriores parámetros, acota la Sala que no le asiste razón al recurrente, ya que en lo relativo a la indebida acumulación de pretensiones, no se avizora que por el hecho de formularse una pretensión declarativa como lo es la existencia del contrato de trabajo, sea incompatible con la pretensión de levantamiento de fuero sindical, pues la primera es una cuestión adicional a la segunda, que bien se hubiera podido omitir sin ninguna consecuencia para las resultas de la litis, y a pesar de que el proceso especial de levantamiento de fuero sindical tiene como objetivo principal determinar si hay lugar a autorizar su levantamiento para la terminación del contrato, ello no obsta para que en algunos procesos especiales de fuero

sindical se discutan o controviertan otras cuestiones adicionales, tal como lo ha decantado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia con radicación No 28540 del 24 de abril de 2012, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, reiterada en la radicado No 32912 del 3 de julio 2013, y en la STL11257 de 2014, en la que estableció que en procesos adelantados por fuero sindical, el ejercicio del Juzgador no solo se limita a verificar el fuero sindical del demandante, sino que *“(…)el juez que resuelve un conflicto relativo a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical, está habilitado para resolver una serie de cuestiones adicionales que se le proponen para efectos de determinar si al demandante le asiste el derecho a ser reintegrado. (...) Una decisión eminentemente procesal como lo hace el ad quem, deja al trabajador sin posibilidad de defensa, determina la prescripción de la acción de reintegro y deja el conflicto en el limbo, generando requisitos judiciales adicionales (proceso ordinario), no señalados en la ley”*.

Así las cosas, tal entendimiento resulta pertinente y aplicable al sub examine, en tanto que puede debatirse la pretensión declarativa de la existencia del contrato de trabajo; sin embargo, nótese que, como bien lo estimó el juez de instancia, tal declaración de la existencia del contrato de trabajo no está en discusión, y por lo tanto, tal pretensión sólo supone la falta de de una adecuada técnica en la formulación de la demanda por la parte demandante, pero en modo alguno ello conduce a configurar la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, pues en todo caso son pretensiones que no son excluyentes, y además de su lectura se puede colegir con meridiana claridad que lo pretendido por la entidad demandante es el levantamiento del fuero sindical con la consecuente autorización del despido por haber incurrido los trabajadores demandados en una justa causa.

Ahora, en lo que tiene que ver con la acumulación de pretensiones contra varios demandados, debe decirse que contrario a lo sostenido por el censor, sí se puede ventilar por la misma cuerda procesal la demanda contra los dos trabajadores demandados, ya que no solamente son dos trabajadores de la misma entidad, sino que también las pretensiones son comunes a ambos trabajadores, pues los hechos en que se pretende fundar la justa causa alegada son los mismos, siendo que la consecuencia que se deriva de la demostración de los hechos debatidos impacta de similar y común manera a ambos trabajadores. Asimismo, para determinar la prosperidad de las pretensiones se analizará las mismas pruebas, debido a que los hechos constitutivos de la presunta justa causa alegada por la entidad demandante son coincidentes y se pregonan para ambos trabajadores.

Dicho lo anterior, el recurso de alzada de los demandados no tiene vocación de prosperidad en lo que refiere a la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones.

2.4 Excepción de prescripción como excepción previa. Establece el artículo 32 del CPTSS, de manera expresa el trámite que debe darse a las excepciones, y establece que: “...*también podrá proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión...*”

En relación con aquella excepción, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-820 de 2011 se pronunció en el sentido siguiente:

“No sobra recordar que las excepciones de prescripción y cosa juzgada tienen naturaleza objetiva. Su acreditación se produce mediante la contabilización del transcurso del tiempo, en el caso de la prescripción, al margen de la intención, el ánimo o la razón por la cual el acreedor permaneció inactivo. Además, su declaratoria anticipada, en la primera audiencia, sólo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, o de su interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia.”

2.5 Prescripción de la acción de fuero sindical- autorización para despedir. Ahora, enseña el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, modificadorio del artículo 118 A del C.P.L., lo siguiente:

*“...Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.***

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses...” (Subrayas fuera del texto)

Significa lo anterior, que para el estudio de la excepción previa de prescripción, no debe haber discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de sus suspensión, lo que conduce en el caso concreto a determinar si existe controversia en relación

con la fecha en que tuvo conocimiento la demandada del hecho que se invoca como justa causa, siendo que conforme el hecho quinto de la demanda (Fol. 12 archivo No 01), se aduce que “la compañía tuvo conocimiento de los hechos en fecha 07 de febrero de 2023 a través del informe de seguridad física remitido por el líder de seguridad física”, ante lo cual, en la réplica de la demanda se pronunciaron los demandados con la afirmación de “no me consta y son ajenos al conocimiento de mis representados” (fol. 5 archivo No 16), es decir, existe discusión frente a la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la justa causa, razón por la cual, lo correcto por parte del a quo era haber diferido el estudio de la excepción de prescripción al momento de dictar sentencia y no haberla resuelto como excepción previa, dislate que lleva a modificar la decisión de instancia, esto es, de diferir su estudio en la sentencia.

2.6 Nulidad numeral 5° artículo 133 del CGP. Establece el artículo 133, numeral 5° del CGP, que el proceso es nulo, en todo o en parte, en los siguientes casos (...) “5°. *Cuando se omiten las oportunidades para solicitar, decretar o practicar pruebas, o cuando se omite la práctica de una prueba que de acuerdo con la ley sea obligatoria*”

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en general sobre las nulidades procesales tiene adoctrinado que:

*“Las nulidades procesales no responden a un concepto netamente formalista, sino que revestidas como están de un carácter preponderantemente preventivo para evitar trámites inocuos, son gobernadas por principios básicos, como el de especificidad o taxatividad, trascendencia, protección y convalidación. Por ello, siguiendo la orientación de restringir en lo posible los motivos de invalidez procesal, el Código de Procedimiento Civil consagró todo un sistema a dicho propósito, en cuanto consignó reglas en relación con la legitimación y la oportunidad para alegarlos, dejando al juez la potestad de rechazarlas de plano cuando la solicitud de nulidad se funde en causal distinta de las determinadas en ese capítulo, en hechos que pudieron alegarse como excepciones previas u ocurrieron antes de promoverse otro incidente de la misma índole, o cuando se propone después de allanada (art. 143). **Esto significa, entonces, que las causales de nulidad procesal no pueden ser formuladas por cualquier persona, ni en el momento que discrecionalmente quiera** (CSJ SC 017-1997 del 22 de may. de 1997, rad. 4653. En el mismo sentido: SC 018 2002, del 20 de feb. de 2002, Cas Civ. del 29 de feb. de 2012, rad. 5000131030012003-03026-01)...”¹*

¹ Sala de Casación Civil, sentencia del 10 de junio de 2015, MP. Dr. Jesús Vall de Rutén Ruiz, expediente 11001-31-03-006-2008-00353 01

En el caso sub examine el apoderado judicial de la parte demandada se duele porque el a quo no le permitió contrainterrogar a sus defendidos, aspecto procesal que en materia laboral no resulta procedente, ello en razón a que el interrogatorio de parte fue solicitado a instancia de la parte demandante (Fol. 31 archivo No 01), y así fue decretada y practicada la prueba, es decir, quien estaba habilitado para interrogar a los demandados era la parte demandante, misma que procedió de conformidad, sin que tal circunstancia afecte la validez de la diligencia, pues en la técnica probatoria del interrogatorio de parte en el proceso laboral no se contempla la figura del contrainterrogatorio de parte; y si bien, el artículo 221, numeral 4, establece que se puede contrainterrogar al testigo, ello no es imperativo en el interrogatorio de parte, dada que la finalidad del testimonio con el interrogatorio de parte difiere diametralmente, pues mientras que con el testigo se busca obtener la constatación de algunos hechos o la versión del mismo frente a una situación factual, en el caso del interrogatorio de parte se busca es provocar la confesión del absolvente y por ende, en dicho escenario procesal, ningún efecto práctico tendría el contrainterrogatorio por la contraparte.

Ahora, si bien con la entrada en vigencia del CGP (Artículo 165 *ejusdem*) se estipuló la declaración de parte como medio de prueba (SL4093-2022), no es menos cierto que en el caso concreto la parte demandada dentro de los medios de prueba no solicitó tal medio de prueba en su favor, razón por la cual, de ninguna manera se configura la nulidad alegada, ya que no se omitió el decreto y la práctica de una prueba solicitada por la parte demandada. Asimismo, nótese que en el momento en que se absolvió el interrogatorio de parte a los demandados (audiencia virtual archivo No 18), el apoderado judicial de los mismos guardó total silencio frente a lo que ahora reprocha como nulidad procesal, es decir, teniendo la oportunidad de presentar su inconformidad y recurrir la decisión conforme la norma adjetiva laboral (artículo 65, numeral 5° CPTSS), no lo hizo, razón por la cual, no puede ahora a través de la proposición de la nulidad, revivir términos de etapas precluidas, y por lo que respecta a la vulneración del debido proceso y derecho de defensa no se encuentra que se hayan conculcado, pues no ejerció los mecanismos que le permite la norma procesal laboral en la oportunidad procesal correspondiente, y en todo caso, la negativa del a quo en practicar el contrainterrogatorio tiene asidero en la ley procesal laboral.

En consecuencia, bien hizo el a quo en rechazar de plano la nulidad propuesta al no haberse recurrido la negativa del contrainterrogatorio en la oportunidad procesal, y asimismo, en gracia de discusión, razón le asiste al haberla resuelto de manera desfavorable a los intereses del proponente de la nulidad, por no configurarse la misma, lo que lleva a confirmar la providencia impugnada.

2.7 Fuero Sindical. Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una paladina expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De otra parte, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

Tal y como lo ha precisado la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, a saber, **en la sentencia T-220 del 20 de marzo de 2012**: *“...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador **deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido**”*.

2.8 Presupuestos procesales de la acción de levantamiento del fuero sindical para despedir. Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte

(120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer y no es objeto de disenso que la señora VANESA VARGAS CAÑAS se encuentra vinculada a SODIMAC COLOMBIA S.A. a través de un contrato a término indefinido desde el 01 de octubre de 2013 (Fol. 62 y 69 a 72 archivo No 01); que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Bello del Sindicato de Trabajadores de Sodimac Colombia S.A. “SINTRAHOMECENTER” (Fol. 74 archivo No 01), y que el 23 de febrero de 2023, el empleador le comunica la terminación del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 39, literales d), e), g), k), y l); artículo 44 numerales 1), 5) y 11); y artículo 51 literal c); Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numerales 1) y 5); y artículo 62, literal a), numerales 2), 4) y 6), esto es, por *“incumplir de manera negligente con las obligaciones que como trabajadora debe cumplir, específicamente en haber tomado un casco que no le pertenecía para uso de carácter personal y solo hacer devolución del mismo hasta que la Empresa realizó la investigación disciplinaria, sin que Usted en ningún momento haya pedido autorización para retirarlo del área de despacho y mucho menos haber informado de dicha situación”*, decisión que quedó en suspenso hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical (Fols. 106 a 108 archivo No 01), aspectos que se tendrán en cuenta al momento de fallar de fondo la presente causa.

De igual manera, no es objeto de discusión que el señor JESÚS DAVID CORREA RESTREPO se encuentra vinculado a SODIMAC COLOMBIA S.A. a través de un contrato a término indefinido desde el 02 de abril de 2018 (Fol. 63 y 68 archivo No 01); que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Bello del Sindicato de Trabajadores de Sodimac Colombia S.A. “SINTRAHOMECENTER” (Fol. 74 archivo No 01), y que el 23 de febrero de 2023, el empleador le comunica la terminación del contrato de trabajo, con sustento jurídico en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 39, literales d), e), g), k), y l); artículo 44 numerales 1), 5) y 11); y artículo 51 literal c); Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numerales 1) y 5); y artículo 62, literal a), numerales 2), 4) y 6), esto es, por *“incumplir de manera negligente con las obligaciones que como trabajadora debe cumplir, específicamente en haber tomado un casco que no le pertenecía para uso de carácter personal y solo hacer devolución del mismo hasta que la Empresa realizó la investigación disciplinaria, sin que Usted en ningún momento haya pedido autorización para retirarlo del área de despacho y mucho menos haber informado de dicha situación”*, decisión cuya ejecución quedó en suspenso hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical (Fols. 102 a 105 archivo No 01), aspectos que se tendrán en cuenta al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.9 Proceso disciplinario para terminación de contrato de trabajo por justa causa. Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si el mismo no se encuentra estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o convención colectiva de trabajo, además que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

Para desatar la controversia, viene a propósito traer a colación lo predicado de vieja data en sentencia del 21 de julio de 1991, radicado No 4392, en la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, asienta que: *“la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal. (...) de este modo, **si el trabajador** pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, **tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite.** Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o tramite”.*

En este punto, es pertinente colacionar lo pregonado en las sentencias No 30612 y 32422 del año 2008 por la Sala de Casación Laboral del órgano jurisdiccional de cierre, al señalar: *“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa”.*

Sobre este aspecto, en el sub lite, se constata que en el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandante (Fols. 35 a 55 archivo No 01) existe un *“escala de faltas y sanciones disciplinarias”*, que va del artículo 49 hasta el 53, procedimiento que fue el aplicado por la empresa a los trabajadores demandados; sin embargo, en lo que refiere a la clase de sanciones, el artículo 49 del RIT, estipula el llamado de atención escrito con anotación en la hoja de vida, multa que no excede de la quinta parte del salario de un (1) día, y suspensión en

el trabajo, sin que se incluya la terminación del contrato de trabajo, pues esta última facultad está establecida en el mismo artículo en su apartado final, en los siguientes términos: *“Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso en particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo”*, y por ende, lo primero que ha de colegirse es que no es cierta la afirmación realizada en la réplica al libelo genitor por la parte pasiva, respecto a que la terminación del contrato de trabajo es una sanción disciplinaria, pues si bien la entidad hace uso del procedimiento disciplinario (descargos y acompañamiento de dos representantes de la organización sindical), lo hace en función a que la conducta puede dar lugar a la aplicación de una de las sanciones contempladas en el artículo 49 íbid, pero en el evento de encontrar que la misma da lugar a finiquitar el contrato de trabajo, entra a ejercer la facultad unilateral de terminar el vínculo contractual, sin que tal decisión tenga los mismos efectos de una sanción disciplinaria, esto es, que pueda interponerse el recurso de apelación de que trata el numeral 5 del artículo 52 del RIT, y en esa medida, tampoco le asiste razón a la pasiva en manifestar que no se le dio la oportunidad de “controvertir los videos”.

Igualmente, establece el artículo 53 del RIT que *“no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta, con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.)”*; sin embargo, dentro de las sanciones de que trata el artículo 49 del RIT no se encuentra la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino solo el llamado de atención, multa y suspensión del contrato, por lo que, para la cancelación del contrato de trabajo no se requiere en el caso de autos adelantar un procedimiento disciplinario con las etapas que reclama el recurrente en la alzada (debido proceso sancionatorio), y por consiguiente, tal censura esta llamada al fracaso.

Ahora, en lo tocante con los descargos, cumple rememorar la sentencia SU449-2020, en la que el máximo tribunal de esta jurisdicción fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, indicando inicialmente que la conclusión de la Corte Constitucional no ha sido uniforme, de la siguiente manera:

“En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haga tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello

se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.

De igual manera, en la citada providencia se invoca la tesis que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema al respecto, así:

“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el “*respeto debido en la relación laboral*”, que consiste en que: “*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”.

Agrega la Corte Constitucional, que *“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)”.*

Bajo ese panorama, descendiendo al caso concreto, tenemos que a folios 88 a 91 y 94 a 98 del archivo No 01, obra diligencia de descargos realizada el 16 de febrero de 2023 a los encartados, en la que absuelven las preguntas formuladas por el empleador en relación con “los presuntos incumplimientos laborales” luego de que el informe de seguridad remitido por Henry Agudelo Pérez, diera cuenta que “el día 20 de enero de 2023, tomó un casco que había sido reportado como olvidado por parte de un cliente y lo retiró de las instalaciones de la Empresa, aun cuando de conformidad con las instrucciones de la Compañía, los objetos olvidados se deben llevar al área de despachos para su almacenamiento”, a más de que del interrogatorio de parte se desprende con efectos de confesión que ciertamente rindieron descargos en la fecha atrás indicada, lo que lleva a la Sala a concluir que, no se desconoció el derecho de defensa y debido proceso como lo pregonaba el recurrente, razón por la cual, la alzada enfilada en ese sentido no sale adelante.

Por otra parte, refiere el recurrente que no se le dio la oportunidad de controvertir pruebas y entregar las que considerara pertinentes, aspecto que es propio de un proceso disciplinario o reglado, pero como se dijo, en el sub examine, no se demostró que el empleador debía ceñirse a un procedimiento para ejercer de manera unilateral la potestad de terminar el contrato de trabajo con justa causa, además de que la respuesta a tal interrogante la podemos encontrar en la sentencia SU449-2020, cuando la Corte Constitucional sostuvo que el derecho a ser escuchado en descargos: *“opera como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, implica que, si bien estos últimos tienen la facultad de debatir y de exponer los motivos que permitan enervar la causal de terminación alegada, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada”.*

En síntesis, de lo aquí dicho frente a este tópico, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, como lo pregona el recurrente, y que al constatarse que se le garantizó el derecho de defensa con las exculpaciones presentadas, procede la Sala a verificar si la conducta endilgada a los demandados constituye una justa causa.

2.10 Justa Causa para la terminación del contrato de trabajo. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, el cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causal por la que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que afirma que el fenecimiento de su vinculación obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se lo debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el caso en concreto.

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 23 de febrero de 2023 le fue notificado a los trabajadores que su contrato de trabajo se daba por terminado con justa causa (Fol. 102 a 108 archivo No 01).

En aquella comunicación se les hizo saber del despido a los demandados en los siguientes términos:

Por medio de la presente me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa. Esta decisión está condicionada y tendrá efectos a partir de la ejecutoria de la Sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical que se iniciará por parte de la Empresa, teniendo en cuenta para el efecto los graves hechos que a continuación se señalan y que motivan esta decisión:

1. La Empresa tuvo conocimiento en fecha 07 de febrero de 2023, a través del informe de seguridad física remitido por el señor Henry Agudelo Pérez, que Usted el día 20 de enero de 2023, tomó del área de despacho un casco que había sido reportado como olvidado por parte de un cliente y lo retiró de las instalaciones de la Empresa, aun cuando de conformidad con las instrucciones de la Compañía, los objetos olvidados se deben llevar al Área de Despacho para su almacenamiento y estos deben mantenerse en dicha área, sin que Usted de ninguna manera pueda utilizarlos para su bienestar.
2. Así pues, Usted incumplió con sus obligaciones y deberes laborales como trabajador de la Empresa, de manera particular las establecidas en los literales d), e), g), k) y l) del artículo 39, los numerales 01, 05 y 11 del artículo 44 y el literal c) del artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.
3. En ese sentido, en la diligencia de descargos de fecha 16 de febrero de 2023, le fueron puestos de presente los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario con las respectivas garantías procesales y constitucionales, en la cual Usted manifestó lo siguiente:

d) En primer lugar, cuando se le preguntó cuál es el cargo que desempeña actualmente en la Empresa, Usted respondió: "Operador Logístico". Seguidamente, cuando se le solicitó indicar de acuerdo con las instrucciones de la Compañía cuál es el lugar donde se deben llevar los objetos olvidados por los clientes, Usted contestó: "Una estantería en el Área de Despachos que se llama olvido cliente". Posteriormente, cuando se le solicitó indicar si Usted puede tomar un objeto reportado como olvidado por un cliente y retirarlo de las instalaciones de la Compañía, Usted indicó: "No se debe". Sus respuestas ponen en evidencia su claridad respecto a la prohibición que le asiste como empleada de la Empresa de no tomar y retirar de las instalaciones de la Compañía los productos que se encuentren en el Área de Despachos que hayan sido olvidados por parte de los usuarios, salvo que cuente con previa autorización de su Jefe Inmediato para ello, ya que de lo contrario, esta situación se entenderá no solamente como un grave abuso de su parte al beneficiarse de su puesto de trabajo para la toma de productos a los que no tiene derecho, sino además, un grave incumplimiento a sus

obligaciones laborales. Ahora bien, es de resaltar que esta obligación es de suma importancia para la Empresa, pues con su cabal cumplimiento Usted evita que sea vea afectada la imagen de la Compañía de cara al usuario que deje olvidado sus objetos personales y además garantiza que se cumplan cada uno de los procedimientos establecidos por la Empresa para la custodia de elementos perdidos.

e) Así pues, cuando se le preguntó qué tenía por decir respecto a que la Empresa tuvo conocimiento en fecha 07 de febrero de 2023, a través del informe de seguridad física remitido por Henry Agudelo Pérez, que Usted el día 20 de enero de 2023, tomó un casco que había sido reportado como olvidado por parte de un cliente y lo retiró de las instalaciones de la Empresa, aun cuando de conformidad con las instrucciones de la Compañía, los objetos olvidados se deben llevar al Área de Despacho para su almacenamiento, Usted respondió: "Lo tomé porque en el momento me encontraba desesperada y yo vivo sola con mi hijo y la vía estaba cerrada y él estaba solo en casa (...) vi el casco y lo tomé prestado, fue mal hecho porque yo no reporté ni pedí permiso (...) yo traje el casco al otro día pero no lo bajé lo deje en el locker (...)". Seguidamente, cuando se le cuestionó acerca de si tenía autorización de su Jefe Inmediato o de la Compañía para incurrir en la conducta anterior, haciendo referencia al hecho de haber tomado un casco de la zona de despacho, Usted contestó: "No". Sus respuestas no son aceptadas por la Empresa, toda vez que, a pesar de ser consciente que para la toma de elementos dentro de la Compañía deberá contar con previa autorización de su Jefe Inmediato para ello, Usted el día 20 de enero de 2023, tal y como se logra observar del material fotográfico que se le trasladó como prueba dentro del proceso disciplinario, asumiendo una actitud indisciplinada, irresponsable y alejada de los intereses de la Empresa, sacó de las instalaciones de la misma el elemento casco de moto que pertenecía a un cliente sin contar con previa autorización de su Jefe Inmediato tal y como Usted lo indicó, demostrando así no sólo la comisión del grave incumplimiento a sus obligaciones laborales, sino exponiendo a que se presentaran graves repercusiones en la imagen de la Empresa de cara al usuario propietario del casco que al momento de solicitar la reclamación de este no estuviese dentro de las instalaciones de la Compañía.

Adicionalmente, es de agregar que la afirmación hecha respecto a que al otro día trajo el casco, es un intento suyo por evadir su responsabilidad que carece de fundamento alguno, pues conforme al registro fotográfico de ingreso a la Tienda del día siguiente, se evidenció como Usted ingresó a la Tienda sin portar el casco de motocicleta tomado el día anterior, demostrando aún más su falta de verdad respecto a las manifestaciones puestas de presente.

f) En concordancia con lo anterior, cuando se le solicitó confirmar si solo después de haber sido llamado el día 14 de febrero de 2023, a descargos Usted hizo la devolución del caso al Área de Olvido cliente, Usted respondió: "Sí". Acto seguido, cuando se le cuestionó acerca de si era consciente que la conducta anterior, haciendo referencia al hecho de haber tomado el casco de moto de un cliente y haberlo sacado de las instalaciones de la Compañía, es un incumplimiento de sus obligaciones laborales, Usted contestó: "Sí". Sus respuestas revisten de mayor gravedad la conducta cometida, en la medida que no solamente tenía pleno conocimiento que la conducta llevada a cabo el día 20 de enero de 2023, representó un grave incumplimiento a sus deberes como trabajador de la Empresa, sino además, solamente hasta que se realizó la investigación y diligencia por la Compañía, Usted fue que devolvió el casco que no le pertenecía, demostrado así su clara intención de querer quedarse el mismo y no como Usted pretendía justificarse por usarlo para su seguridad.

5. Hechas las anteriores precisiones, es importante dejar de presente que Usted, con los comportamientos explicados ha defraudado de forma definitiva la confianza depositada por la Empresa

al no tener una conducta ajustada a los intereses de la Compañía y, al incumplir de manera negligente con las obligaciones que como trabajadora debe cumplir, específicamente en haber tomado un casco que no le pertenecía para uso de carácter personal y solo hacer la devolución del mismo hasta que la Empresa realizó la investigación disciplinaria, sin que Usted en ningún momento haya pedido autorización para retirarlo del área de despacho y mucho menos haber informado de dicha situación.

Por todo lo anterior, la Compañía ha perdido la confianza depositada en Usted como trabajador, lo cual hace incompatible su permanencia en la Empresa, por lo que una vez quede ejecutoriada la Sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical iniciado por la Compañía, esta procederá a terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con lo establecido en los numerales 1 y 5 del artículo 58 y los numerales 2, 4 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; así como en los literales d), e), g), k) y l) del artículo 39, los numerales 01, 05 y 11 del artículo 44 y el literal c) del artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Es de resaltar que esta decisión se toma teniendo como marco de acción lo reglado en los capítulos XIII y XIV del Reglamento Interno de Trabajo.

Los derechos y prestaciones que le puedan corresponder se encuentran a su disposición y le hacemos entrega de las fotocopias de los certificados de pago a la Seguridad Social en salud, riesgos y pensiones, SENA, ICBF y Caja de Compensación de los tres últimos meses

En caso de no estar de acuerdo con la decisión usted podrá solicitar de forma escrita revisión de la misma dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación ante la oficina de relaciones laborales al correo relacioneslaboralesgh@homecenter.co la petición de revisión o aclaración no suspende la aplicación de la suspensión de su contrato laboral.

Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral y por justa causa, la entidad empleadora SODIMAC COLOMBIA S.A. sí previno o apercibió a los demandados de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en *"haber tomado un casco que no le pertenecía para uso de carácter personal y solo hacer devolución"*

del mismo hasta que la Empresa realizó la investigación disciplinaria, sin que Usted en ningún momento haya pedido autorización para retirarlo del área de despacho y mucho menos haber informado de dicha situación”.

El juez de instancia consideró que tal conducta se enmarca dentro del numeral 5° del literal a) del artículo 62 del CST, esto es, que constituye un acto “inmoral” el retirar de la empresa un casco que no les pertenecía sin autorización de su jefe inmediato, además que se trasgrede una regla de ética consistente en que *“uno no toma cosas que no le pertenecen”*.

Respecto de esta causal, la Corte Constitucional en sentencia C- 931 de 2014 declaró exequible la expresión “inmoral” contenida en el numeral 5° del literal a) del artículo 62 del CST, concluyendo que:

“La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto ‘inmoral’ debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que: (i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado ‘inmoral’ debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley”.

Igualmente, ha establecido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL648-2018) que le corresponde al juez laboral dentro del proceso establecer si las circunstancias que motivaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa constituyen un “acto inmoral”. En aquella oportunidad dejó dicho que:

“Significa lo anterior que aun cuando la norma no establezca taxativamente qué conductas deben considerarse como inmorales, lo cierto es que tal circunstancia no genera la violación del principio de legalidad, pues se itera, al juez en ejercicio de sus facultades, y en armonía con el principio de libertad de apreciación probatoria contenido en el artículo 61 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, le es dable estimar qué hechos atentan contra la moral y, en esa medida, constituyen una justa

causa para finiquitar el vínculo contractual de un trabajador, en tanto pueden generar ambientes laborales negativos, que deben ser conjurados con medidas como el despido”.

De lo expuesto, de manera liminar debe decirse que es acertada la postura del a quo en lo referido a que la conducta de los demandados encaja en un acto de carácter “inmoral”, entendida este como “*moral social*” que produce “*una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad*”, dado que se encuentra debidamente acreditado en el plenario que los demandados sustrajeron de la entidad sin autorización un casco, el que sólo retornaron una vez enterados de la citación a la diligencia de descargos, conducta que resulta reprochable en el ámbito laboral, ya que no solo se realizó una conducta sin la autorización del empleador o de sus superiores, lo que conlleva a la vulneración de los literales a) y l) del Reglamento Interno de Trabajo, sino también porque sacaron de la entidad un elemento del cual no eran propietarios, es decir, un elemento que no les pertenecía, y a pesar de que la defensa sostiene que no se logra determinar si era un elemento de “olvido cliente”, ello en nada justifica el actuar de los demandados, ya que en todo caso, abusando de la confianza depositada en ellos, sacaron un elemento que no les pertenecía.

Aunado a lo expuesto, debe decirse que ambos demandados en los descargos realizados el 16 de febrero de 2023 aceptaron haber cometido la conducta endilgada, además de aceptar que conocían el procedimiento respecto de los elementos olvidados por los clientes, pues en el caso del señor Jesús David Correa Restrepo indicó que el procedimiento cuando un cliente deja olvidado un elemento es que “se deja almacenado en el área de despachos por un tiempo y luego viene el área de seguridad en caso del que el cliente no lo reclame a destruirlo”, y que mientras ello sucede los elementos reposan en “una estantería en el área de despachos”; asimismo, a la pregunta “sírvese indicar si Usted puede tomar un objeto reportado como olvidado por un cliente y retirarlo de las instalaciones de la Compañía”, respondió que “pidiendo permiso sí”, y justificó el actuar reprochado en que “*la compañera Vanesa por motivo del paro camionero procedimos para coger el casco porque lo necesitábamos con urgencia, no teníamos más y entonces cogimos ese de olvido cliente, salimos de la tienda a las 9:00 pm a las 1:00 de la mañana por el paro camionero, lo tomamos sin permiso, la intención fue devolverlo al siguiente día pero se nos olvidó y lo dejamos en el locker guardado*”.

En la diligencia de descargos rendida por Vanesa Vargas Cañas, en similares términos mencionó que de acuerdo con las instrucciones de la compañía los objetos olvidados de los clientes reposan en una estantería en el área de despachos que se llama “olvido clientes”. Aceptó que no tenía autorización para retirar el casco y que “lo tome (sic), porque en el momento

me encontraba desesperada y yo vivo sola con mi hijo y la vía estaba cerrada y él estaba solo en la casa, en medio de la angustia le conté a David lo que pasaba y él se ofreció llevarme y vi el casco hay y tome el casco prestado, fue mal hecho porque no reporte ni pedí permiso, pero fue la única solución para poder llegar a mi casa. En ningún momento fue mi intención quedarme con el casco, solo por lo tome por la circunstancia que se estaba presentando (sic). La embarre, yo traje el casco al otro día, pero no lo baje lo deje en el locker” (sic); asimismo, en relación con la pregunta “¿por favor confirme si solo después de haber sido llamado el día 14 de febrero de 2023 a descargos usted hizo la devolución del casco al área de olvido cliente? Respondiendo que “sí”.

Igualmente, en el interrogatorio de parte se les presentó los videos (archivos No 10) en la que se constata que el día 20 de enero de 2023, tomaron un casco del estante y además manifestaron que allí se encuentran los elementos de “olvido clientes”, hechos que también quedaron consignados en el “informe investigaciones en seguridad física” (Fols. 84 a 86 archivo No 01), rendido por Henry Agudelo Pérez, quien además rindió testimonio y dio cuenta de que tal informe se realizó debido a una novedad de una aprendiz de nombre Juliana, quien reportó que el casco no aparecía en el estante de “olvido clientes”.

De lo expuesto, nótese que los demandados tratan de justificar su actuar en que cogieron el casco sin permiso ante la novedad presentada por el paro camionero y por la necesidad de la demandada Vanesa Vargas Cañas de llegar a su lugar de residencia a cuidar a su hijo; no obstante, tales justificaciones no son de recibo, dado que no sólo se tomó un objeto que estaba al interior de la entidad y no les pertenecía, sino además sin autorización o comunicación a su jefe inmediato, y pese a que manifiestan que la intención era devolverlo al día siguiente y no quedarse con aquel elemento, llama poderosamente la atención de la Sala que sólo días después cuando son requeridos a diligencia de descargos efectuaron la devolución de tal elemento, es decir, se desvanece en un todo el que la intención era retornar el casco al día siguiente, además, el hecho de que solo con la citación a la diligencia de descargos hayan devuelto el caso deja entrever que su conducta no fue motivada en el estado de necesidad al que hace alusión la defensa, ya que en ese evento era exigible por lo menos haber comunicado a su jefe inmediato de tal novedad, pero prefirieron mantener oculta la actuación reprochada y tratar de corregir su actuación tan sólo tiempo después, cuando se reporta la novedad, se hace el informe de investigación de seguridad física y se los llama a descargos, circunstancias que estudiadas en su conjunto configuran la causal descrita en el numeral 5° del literal a) del artículo 62 del CST que halló configurada el juez de instancia.

La defensa de Vanesa Vargas Cañas hace referencia al estado de salud de su hijo, para lo cual se allegó la historia clínica del mismo; no obstante, en punto a la terminación del contrato en nada cambia la decisión que tomó el empleador de terminar el contrato de trabajo con justa causa, dado que tal situación debió haberse por lo menos comunicado a su superior en aquel momento, es decir, antes de tomar el elemento (casco) de la entidad, máxime si aceptan que se comunicaban a través de WhatsApp o vía telefónica. No puede aceptar la Sala que se saque a flote la situación familiar para justificar una actuación contraria a *“los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad”*, esto es, tomar un elemento que no les pertenece sin autorización del jefe inmediato, menos aún si se tiene en cuenta que se trata de un casco que ni siquiera la entidad empleadora es propietaria, sino que se trata de un elemento personal de un cliente, y por ello, al existir un procedimiento frente a los elementos de *“olvido clientes”*, lo que se esperaba de los demandados era ceñirse a tal procedimiento, el cual, según sus propios dichos, no se podían retirar de la empresa sin previa autorización.

Frente al tema de la tipicidad a que alude el recurrente al enfatizar que no se le indicaron las normas que sustentan el despido en la carta de terminación del contrato, baste con traer a la palestra la sentencia SL16219-2014, en la que la Corte rememorando la sentencia de radicado No 22041 del 2004, dijo que *“resulta suficiente que el empleador manifieste los hechos o motivos que dan lugar a la terminación de la relación laboral, sin que sea imperativo citar la norma en que se subsumen, pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual”*.

Finalmente, conviene anotar que para la jurisprudencia laboral del máximo tribunal de cierre, en materia de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es intrascendente si se generó un perjuicio con la conducta, en la medida en que lo que se reprocha es el incumplimiento de una obligación proscrita para el trabajador, esto es, en el caso concreto, *“sacar un elemento de “olvido clientes” sin autorización, como así lo ha pregonado la Corte, en los siguientes términos: “Ahora, la inexistencia de un perjuicio económico al empleador resulta siendo intrascendente cuando se ha demostrado el incumplimiento reprochado o la omisión proscrita, de forma que aquello es suficiente para finalizar el contrato como efectivamente tuvo ocurrencia. De allí que no se haya equivocado el ad quem en las conclusiones que fundaron su fallo” (SL21786 de 2017).*

En lo tocante con la excepción de prescripción, trayendo como sustento lo ya dicho en el acápite pertinente de la presente providencia, debe detenerse la Sala en el ítem de que la entidad demandante sólo tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa con el informe de investigación en seguridad física presentado por Henry Agudelo Pérez el 07 de febrero de 2023,

ya que aquel informe surgió con ocasión a la novedad presentada por la aprendiz Juliana, quien reportó un elemento faltante del estante de “olvido clientes” y en la que, tras verificar los videos de seguridad se constató que quienes retiraron el “casco” fueron los aquí demandados el día 20 de enero de 2023. En ese orden, como la entidad empleadora se enteró del hecho constitutivo de la justa causa el 07 de febrero de 2023, y la demanda se presentó el 17 de marzo de 2023 (Fol. 1 archivo No 01), no hay lugar a declarar tal medio exceptivo, pues no se superó los dos meses de que trata el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, modificadorio del artículo 118 A del C.P.L.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, y en vista de que se resolvió desfavorablemente el recurso de apelación impetrado por los demandados, se deberá imponer en su contra las costas en esta instancia; con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia, a favor de SODIMAC COLOMBIA S.A., la suma de \$1.160.000, que corresponden a un (1) SMMLV, monto mínimo previsto en los reglamentos, y a cargo de cada uno de los demandados.

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

5. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido el 07 de junio de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del presente proceso de fuero sindical, en la que declaró no probada la excepción de inepta demanda y negó la nulidad propuesta. Frente a la excepción de prescripción, modificar el auto recurrido en el sentido de que la excepción de prescripción se debió diferir para su estudio al momento de proferir sentencia, de conformidad con la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 07 de junio de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

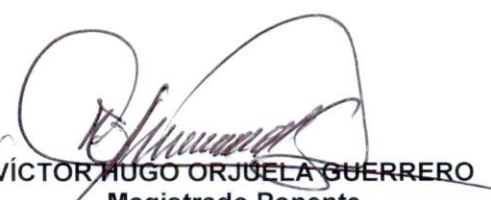
TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de los demandados Jesús David Correa Restrepo y Vanessa Vargas Cañas, fijándose como agencias en derecho en favor de SODIMAC

COLOMBIA S.A., la suma de \$1.160.000, que corresponden a un (1) SMLMV, a cargo de cada uno. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa 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.



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

(sin firma por ausencia justificada)
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