

TEMA: SUSPENSIÓN CONTRATO DE TRABAJO / PROCESO DISCIPLINARIO - “La Corte Constitucional también ha reiterado que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan.” / **JORNADA ORDINARIA Y EL TRABAJO DOMINICAL**– “La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.” / **DE LA SANCIÓN** - “El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual”

TESIS: (...) En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos: (i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias (...). (...) En torno a los temas que se mencionan en el cargo, resulta prudente comenzar por resaltar que esta Sala de la Corte, en desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado *ius variandi*, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, tales como el horario, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales (...). (...) es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas (...). (...) artículo 185. aviso sobre trabajo dominical. Cuando 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 compensatorio”

MP. SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 28/03/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05088-31-05-002-2022-00248-01
Demandante: Juan Pablo Garcés Rendón
Demandados: Solla S.A.
Asunto: Consulta de Sentencia
Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Trabajo extra dominical – Suspensión del contrato de
 trabajo

Medellín, marzo veintiocho (28) de dos mil veintitrés (2023)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 09 de febrero de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por Juan Pablo Garcés Rendón contra la empresa Solla S.A., conocido con el Radicado Único Nacional 05088-31-05-002-2022-00248-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Juan Pablo Garcés Rendón llamó a juicio a la empresa Solla S.A. pretendiendo se declare que la sanción de suspensión del contrato de la que fue objeto es ilegal e injusta, y que, en tal medida, en la relación de trabajo no ha mediado solución de continuidad, consecuentemente, procura el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, y la desanotación del antecedente disciplinario.

En respaldo de tales pedimentos, el actor expuso que se encuentra vinculado al servicio de la empresa Solla S.A. desde el 01 de diciembre de 1997, mediante contrato de trabajo a término indefinido, que desempeña el cargo de auxiliar de operación, y devengaba una asignación básica mensual de \$1.223.200 para el año 2022, que el 31 de diciembre de 2021 le fue impuesta una sanción disciplinaria, consistente en cinco (5) días de suspensión, comprendidos entre el 21 y el 25 de enero de 2022, por no haberse presentado a laborar el sábado 18 de diciembre de 2021, desconociendo el empleador que durante el transcurso de la semana ya había laborado las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria, que el domingo 07 de diciembre del mismo año también había laborado, y que la autorización dispensada por el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 2159 de 2021, para que los trabajadores de la compañía demandada laboren horas extras, también refiere que las mismas son voluntarias, esto es, no que pueden ser impuestas por el empleador; y finalmente, relievó que para la imposición de la referida sanción, el empleador no siguió el procedimiento previsto en la Convención Colectiva de Trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo (doc.01, carp.02).

1.2.- CONTESTACIÓN

La empresa Solla S.A. admitió que el 01 de diciembre de 1997 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el señor Juan Pablo Garcés Rendón, quien desempeña el cargo de auxiliar de operación, y devengaba como salario \$1.223.200 para el año 2022.

Aseveró que el 22 de diciembre de 2021 notificó al actor del inicio de un proceso disciplinario en su contra, por no haberse presentado a trabajar durante el turno que corría desde las 09:30 pm del 18 de diciembre de 2021, hasta las 05:30 am del 19 de diciembre del mismo año, pese de haber sido notificado de su programación desde el día inmediatamente anterior; que en la referida notificación se detallaron los hechos que motivaron el inicio del proceso disciplinario, la formulación de los cargos que serían investigados, las pruebas que indiciaban la comisión de la falta, y la fecha en la que se llevaría a cabo la diligencia de descargos, a la cual podría asistir acompañado de dos representantes de la organización sindical; que el 27 de diciembre de 2021 se llevó a cabo la diligencia de descargos, sin que el trabajador hubiere justificado la irregularidad de su proceder; y que el 31 de diciembre se notificó al trabajador de la imposición de una sanción consistente en la suspensión del contrato de trabajo por cinco (5) días calendario, la cual se llevó a cabo entre el 21 y 25 de enero de 2022, teniendo en cuenta que el trabajador estuvo en vacaciones entre el 03 y el 20 de enero del mismo año.

Finalmente, y en oposición a las pretensiones de la demandada excepcionó cobro de lo no debido; pago; buena fe; compensación y prescripción (doc.08, carp.02).

1.3.- SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante fallo proferido el 09 de febrero de 2023, absolvió a la empresa Solla S.A. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Juan Pablo Garcés Rendón, y

condenó en costas al demandante, en favor de la parte demandada (doc.09, carp.01).

1.5. - ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el vocero judicial de la empresa Solla S.A. solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia, reiterando los hechos narrados en la contestación de la demanda, y relievando que como su representada se dedica a la preparación de alimentos, y su proceso de producción exige la ininterrumpida continuidad de la prestación del servicio, la misma está facultada para requerir de sus trabajadores laborar los días domingos, siendo que para la empresa el mismo no comporta un día de descanso obligatorio (doc.03, carp.02).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede la consulta de la sentencia en favor de del señor Juan Pablo Garcés Rendón, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”*, concordado con lo decidido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 de 2015, en la que resolvió *“Declarar exequible, por los cargos examinados, la expresión “Las sentencias de primera instancia” contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”*.

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si la sentencia proferida en el proceso de la referencia se encuentra ajustada a derecho, efecto para el que habrá que determinar si el señor Juan Pablo Garcés Rendón, incurrió en la conducta enrostrada por la empresa Solla S.A., si la misma constituye justa causa para la suspensión del contrato, y si se agotó el procedimiento previsto para la imposición de la sanción?

2.4. - TESIS DE LA SALA

El problema jurídico propuesto se resolverá bajo la tesis según la cual la ocurrencia, tipificación y justeza de la causal invocada por la empresa llamada a juicio para suspender el contrato de trabajo del demandante fueron suficientemente acreditadas, y que el proceso disciplinario se agotó bajo el procedimiento legal, convencional y reglamentariamente establecido, siendo lo procedente CONFIRMAR la sentencia de única instancia.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como elemento esencial del contrato de trabajo:

“La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.”

Lo anterior implica que el empleador tiene la potestad de dirigir y organizar la actividad que desarrolla y, por tanto:

“... la facultad de impartir a sus trabajadores órdenes e instrucciones, siempre que respete la dignidad humana y los derechos fundamentales de los empleados o trabajadores. A su vez, los trabajadores tienen la obligación de acatar dichos parámetros, lo que, en principio,

no implica vulneración a la dignidad o a la libertad del trabajador” (Sentencia T-329 de 2021)

Sin embargo, la Corte Constitucional también ha reiterado que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan:

“En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos: (i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria” (Sentencia C-593 de 2014)

2.6.- CASO CONCRETO

Ahora bien, en el expediente se encuentra plenamente establecido que el 01 de diciembre de 1997 el señor Juan Pablo Garcés Rendón suscribió con la empresa Solla S.A. un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de auxiliar de producción (págs.20-21, doc.08, carp.01), y que para el año 2022 devengaba un salario básico mensual de \$1.223.200 para el año 2022 (págs.32, doc.01, carp.01).

Asimismo, se encuentra acreditado que el 31 de diciembre de 2021 la empresa Solla S.A. le notificó al señor Juan Pablo Garcés Rendón, la decisión de sancionarlo con suspensión del contrato de trabajo, misiva en la que expresamente le indicó:

“... Por medio del presente documento, nos permitimos informarle la decisión que ha tomado la compañía de suspender su contrato de trabajo por el término de cinco (5) días, en los términos de la presente comunicación, con fundamento en los siguientes hechos:

Como usted bien sabe, una de sus principales y más básicas obligaciones derivadas de su Contrato de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo, es la de dar cabal cumplimiento a los turnos de trabajo asignados, asistiendo a la empresa en las horas que le son señaladas, y en el evento que no pueda asistir, deberá seguir el procedimiento establecido por la empresa en este tipo de casos, notificando y justificando en debida forma su inasistencia.

Sin embargo, tras diligencia de descargos del día 27 de diciembre del presente año, la compañía ha podido comprobar que usted no ha dado cumplimiento efectivo de las obligaciones anteriormente mencionadas, toda vez que el día 18 de diciembre de 2021 usted no se presentó a su lugar de trabajo a pesar de ser un turno programado, no informó o reportó esta situación a la compañía oportunamente, y tampoco presentó soporte alguno que justifique dicha inasistencia.

Dicho esto, su conducta preocupa a la empresa en cuanto a la confianza que ha sido depositada en usted por parte de la compañía y de su jefe inmediato, pues lo mínimo que esperamos de nuestros trabajadores es que den cabal cumplimiento a las más básicas obligaciones, dado que para la empresa es importante contar con todo el personal en la jornada laboral correspondiente para así evitar cualquier trastorno en el desarrollo de las operaciones de la compañía.

El incumplimiento de las obligaciones anteriormente mencionadas reviste de la gravedad suficiente para imponer una sanción disciplinaria, por lo tanto, se le sanción con la suspensión de su contrato de trabajo por el término de cinco (5) días, la cual debe cumplirse los días 21, 22, 23, 24 y 25 de enero de 2022, inclusive debiendo regresar a sus labores el miércoles 26 de enero de 2022, esta sanción inicia en la fecha indicada dado que usted se encontrará disfrutando de su periodo de vacaciones del 03 al 20 de enero de 2022, inclusive.

Los días dejados de laborar se le descontaran de la nómina correspondiente al mes de enero de 2022.

Su comportamiento se encuentra incurso en la causal de suspensión del contrato de trabajo establecida en el literal c) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo.

Esperamos contar con su compromiso para evitar que situaciones como la que genero la presente sanción disciplinaria se repitan, y de este modo evitar que la Compañía se vea en la obligación de tomar medidas más drásticas...” (pág.99-100, doc.08, carp.01).

2.6.1.- De la comisión de la falta: En orden a determinar si el señor Juan Pablo Garcés Rendón incurrió en la conducta enrostrada conviene relievár que el viernes 17 de diciembre de 2021, la empresa Solla S.A. notificó, mediante la fijación en cartelera, la programación del turno adicional para el sábado 18 y domingo 19 de diciembre del mismo año:

<i>TURNO ADICIONANL SABADO 18 Y DOMINGO 19 DE DICIEMBRE</i>					
<i>DIA</i>	<i>FECHA</i>	<i>TURNO</i>	<i>HORARIO</i>	<i>NOMBRE</i>	<i>FUNCIÓN</i>
<i>Sábado</i>	<i>18/12/2021</i>	<i>3</i>	<i>21:00-05:00</i>	<i>Juan Pablo Garcés</i>	<i>Montocarguista</i>
<i>...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>

(pág.84, doc.08, carp.01)

Adicionalmente, en el acta de la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 27 de diciembre de 2021, se dejó asentado:

“9. Diana; ¿Por favor explique por qué no cumplió con el turno programado para laborar el sábado 18 de diciembre de 9:30 pm a 5:30 am del 19 de diciembre de 2021 (Turno 3), a pesar de estar debidamente notificado de la programación del turno?

Juan: El día 7 de diciembre tenía una programación con mi esposa y mi hijo, me programaron para venir ese 7 de diciembre a turno extra por ende me toco cancelar la actividad que tenía para asistir a labores, las reprogramé para ese sábado 18 de diciembre con mi familia, inmediatamente me di cuenta de la programación avise de no poder asistir a esa fecha a laborar, la programación fue colocada yo respondí a las 06:03pm del viernes 17 porque me encontraba durmiendo porque estaba en el turno de la noche. También creo que con que ganas viene un trabajador, como por ejemplo en el caso mío, a hacer turnos extras de carácter obligatorio si ni siquiera se los pagan a uno dentro del

tiempo que tiene la empresa estipulada y le hace uno la aclaración a Jhonatan sobre los turnos laborados y la respuesta es que él no se va a quedar con eso.

10. *Diana: ¿usted manifiesta que no vino porque tenía un evento con su familia que ya tenía programado para el 7 y lo canceló, precisamente si lo tenía programado por que no aviso con tiempo al jefe que no lo programara para esa fecha teniendo en cuenta que se les ha informado que cualquier domingo o festivo pueden ser programados y si tienen algo planeado pueden decirlo para que no los tengan en cuenta en la programación de fines de semana?*

Juan: yo explique en el chat que había asistido al turno el 7 de diciembre, yo me suponía que no me tocaría venir, igual yo terminaría los turnos de la semana el sábado a las 5:30am, ya descansaría el sábado todo el día y el domingo.

11. *Diana: ¿es primera vez que lo programan a un turno extra de sábado a amanecer domingo?*

Juan: no es primera vez que me programen, pero esas veces si tenía disponibilidad. Yo supuse que terminaba mis 48 horas el sábado a las 05:00am, yo supuse que ya tenía derecho al descanso con mi familia por ley el resto del fin de semana y por eso no vine...” (págs.92-98, doc.08, carp.01).

También, se advierte que en el interrogatorio de parte rendido por el señor Juan Pablo Garcés Rendón, el mismo admitió:

“Preguntado: ¿Es cierto sí o no, que el día 18 de diciembre de 2021, usted estaba debidamente programado para realizar labores que incluían el manejo de un montacargas? Contestado: Si me habían programado, pero yo ya había cumplido con mi jornada laboral semanal de 48 horas, sabiendo que venía trabajando regularmente los fines de semana, por ende, se me estaba acabando la vida social, con mi esposa, hija y familia” (desde el minuto 00:17:55, doc.09, link #1, carp.01)

En igual sentido, el testigo Pedro Ángel Osorio Saavedra, quien dijo conocer al actor desde hace 30 años, porque ambos son auxiliares de producción en la empresa Solla S.A., manifestó:

“Preguntado: ¿Sabe porque fue citado a la audiencia? Contestado: Conozco a los trabajadores que demandaron a la empresa por una suspensión que la empresa les aplico por no ir a trabajar un dominical y el sindicato obviamente a sus trabajadores, ha orientado y sobre todo a los afiliados, que de acuerdo a una resolución que existe por parte del ministerio del trabajo, los dominicales o el tiempo suplementario, se hace de manera consensuada entre trabajador y empleador, y siguiendo esa directriz, los compañeros demandantes no asistieron a los turnos programados, y aunque avisaron que no asistirían, les abrieron un proceso disciplinario que termino en una sanción, una suspensión del contrato de trabajo, hasta el 2014 todo funcionaba de manera consensuada y del 2014 para acá se empezó a aplicar esa metodología de que se hace mediante un aviso, sin consultarle al trabajador, y si no va, se le abre un proceso disciplinario por no presentarse a trabajar, en tiempo suplementario.

Preguntado: ¿Todos los montacarguistas van rotando los dominicales y festivos? Contestado: No a todos, casi siempre y de tres cuatro años para acá, 2018 a la fecha, casi siempre le asignan ese tipo de trabajos suplementarios a lo montacarguistas o a los compañeros que son de la convención o a los afiliados del sindicato pese a que en esa área hay trabajadores que pertenecen a otro convenio o paco colectivo, pero casi siempre para esas labores de montacarguista y en turnos extras, los fines de semana, les corresponde a los compañeros sindicalizados extrañamente” (desde el minuto 00:23:55, doc.09, link #1, carp.01)

Por su parte, el deponente Oscar Alfonso Zapata, quien afirmó conocer al demandante desde hace 25 años porque son compañeros de trabajo en la empresa Solla S.A., indicó:

“Preguntado: ¿Sabe porque fue citado a la audiencia? Contestado: Es cierto a estos trabajadores los programaron para trabajar hace un año, en diciembre de 2021, y aunque previamente informaron que no se presentarían a laborar, posteriormente los citaron a un proceso disciplinario por no presentarse a laborar ese día [...] resulta que la empresa, a partir de 2018, comenzó a hacer citaciones a laborar en festivos y en día domingo, sobre todo al personal sindicalizado [...].

Preguntado: ¿Esas citaciones que se hacen para laborar en festivos y dominicales se rota sobre todos los empleados o recae sobre unos en especial? Contestado: No, inclusive hay trabajadores que han cumplido 3 y 4 citaciones en el mes, donde la empresa les ha tenido que dar 3 días de descanso por tener la cuarta citación, pero, casi siempre han sido 3 citaciones y un domingo en el mes descansan [...] el viernes sale la lista y el que no vaya, eso ya es un llamado a un proceso disciplinario, anteriormente, antes de 2018, por lo

menos había libertad de decir si se podía o no, porque por lo menos el coordinador se acercaba al trabajador y le decía si podía ir a colaborar el domingo o no, ya después del 2018 hacia acá, fue que comenzaron directamente a publicar quien es el que tiene que presentarse a laborar el día domingo y listo y no se diga más” (desde el minuto 00:35:05, doc.09, link #1, carp.01)

De otro lado, la señora Diana María Patiño Botero, Coordinadora de Talento Humano de la empresa Solla S.A., dijo:

“Preguntado: ¿Usted tiene a su cargo la programación de turnos de los empleados de la planta? Contestado: Yo no soy la encargada de programar los turnos, son los jefes inmediatos de cada área que programan los turnos de producción, de acuerdo a las necesidades de los clientes, pero son ellos los que hacen las programaciones de turnos. Preguntado: ¿Sabe qué criterios usan los coordinadores de cada área para programar esos turnos? Contestado: Lo que tengo entendido es que es de acuerdo a las necesidades de los clientes [...], esa información la recibe logística y se la pasa a producción, producción ya tiene que mirar que alimentos debe sacar para los animales, y dependiendo de la producción que se necesita, se define que personas se tienen que programar para determinado turno.

Preguntado: ¿Siempre se programan las mismas personas o la programación de los turnos para los fines de semana rota? Contestado: Esos son los turnos que se programan de acuerdo a las necesidades de los clientes, lo que yo tengo entendido es que los fines de semana se programan desde los viernes, por lo menos con 24 horas de anticipación [...], lo que yo tengo entendido es que siempre los rotan pensando primero en la necesidad de la empresa y también en el bienestar de los trabajadores [...] cuando se pagan horas extras, domingos y festivos, uno ve que todos van rotando por todos los turnos, o sea a todo el personal lo van rotando según la necesidad, pero no son los mismos nunca.

Preguntado: ¿Recuerda que hechos ocasionaron los procesos disciplinarios que están en discusión en este proceso judicial? Contestado: Los tres colaboradores fueron programados como normalmente se hace [...] se hizo una programación desde el viernes, o por lo menos faltando 24 horas, y se publicó en la cartelera quienes tenían que venir a laborar el sábados, domingos o festivo, en ese caso, todos tres fueron notificados y debían laborar en las fechas que fueron establecidas, y ninguno de los tres se presentó a laborar, en los días que estaban ya previamente notificados cada uno de ellos” (desde el minuto 00:47:05, doc.09, link #1, carp.01)

Finalmente, el señor Juan Camilo López Buitrago, Coordinador Regional de Logística de la Planta de Bello de la empresa Solla S.A., informó

“Preguntado: ¿Tiene entre sus funciones las definir y asignar los turnos que van a trabajar los empleados de la planta? Contestado: Reviso la programación de turnos que hace el coordinador de operaciones de cada uno.

Preguntado: ¿Qué criterios se tienen cuenta para la asignación de turnos? Contestado: Se tiene previsto todo lo que son las necesidades de clientes, el montaje de pedidos por parte de comerciales y clientes, de acuerdo a eso hacemos una programación de producción, ya con esa programación de producción y la confirmación de programas, hacemos la programación del personal de acuerdo a sus rotaciones y a sus diferentes funciones y especialidades que tengan en cada uno de los frentes de trabajo.

Preguntado: ¿Cuántos trabajadores de la planta se turnan para laborar en dominicales y festivos, o solamente algunos trabajadores son los que se rotan? Contestado: No, todos los trabajadores están en disposición de trabajar en turnos dominicales y festivos de acuerdo a sus diferentes rotaciones y dependiendo de las necesidades que se tengan, bien sea de despacho de producto terminado o recibo de producto terminado en el área de producción.

Preguntado: ¿Recuerda que turno era el que tenía asignado el señor Juan Pablo Garcés en relación al origen de este proceso? Contestado: Si, el demandante estaba programado para el turno del sábado 18 al domingo 19 de diciembre, iniciando a las 09:30pm.

Preguntado: ¿El demandante comunico por algún medio a la empresa de que no asistiría al turno del 18 de diciembre de 2021? Contestado: Si, después de la programación de turnos, recibí una información vía WhatsApp por parte del operario, indicando que no asistiría al turno de trabajo.

Preguntado: ¿Recuerda si en alguna ocasión, el demandante le comunico alguna razón a la empresa que justificara su inasistencia o alguna excusa? Contestado: No señor, el solo nos envió vía WhatsApp la indicación vía WhatsApp que no podía asistir al turno.

Preguntado: ¿Dentro de los criterios que se tienen para asignar los turnos, festivos y dominicales, se tiene en cuenta el hecho de que haya laborado varios festivos o dominicales al mes, eso incide para no asignar? Contestado: Si señora, dentro de los lineamientos que se miden en la operación en la planta se tiene en cuenta las personas que han laborado los días dominicales, para poder respetar así la rotación del personal.

Preguntado: ¿Recuerda si el señor Juan Pablo Garcés, en diciembre de 2021, laboró varios dominicales o solo uno? Contestado: Tengo conocimiento que ya había laborado un turno dominical, en ese mismo mes, por lo cual, la programación del 18 de diciembre de 2021 no excedía su límite de trabajo” (desde el minuto 01:21:55, doc.09, link #1, carp.01)

Así pues, para la Sala se encuentra plenamente acreditado que el señor Juan Pablo Garcés Rendón incurrió en la conducta que le fue atribuida por la empresa Solla S.A., esto es, que pese de haber sido programado para cumplir la labor de Montocarguista PT, durante el turno #3 del sábado 18 de diciembre de 2021, el cual iniciaba a las 21:00 horas, y terminaba a las 05:00 horas del día siguiente, no se hizo presente en las instalaciones de la empresa.

2.6.2.- De la jornada ordinaria y el trabajo dominical: Para resolver sobre la admisibilidad de la justificación del trabajador para no asistir al turno programado, inicialmente debe precisarse que respecto a la jornada ordinaria y al trabajo suplementario, los artículos 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo contemplan:

“ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”.

“ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”.

“ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”.

Y sobre el particular, el literal h) de la Cláusula primera del Contrato de Trabajo estipula:

“PRIMERA: El trabajador se obliga especialmente a: [...]. b) A trabajar con una intensidad de cuarenta y ocho (48) horas semanas, de acuerdo con los turnos que le asigne LA EMPERSA. EL trabajador prestará sus servicios en la ciudad de Medellín. Se

entiende que la empresa está en libertad de trasladar al trabajador a otro lugar y de rotar o no el turno, así como de variar las horas diarias de trabajo, sin que se exceda el tope legal, pudiéndose asignar turnos de hasta diez (10) horas diarias, sin sobrepasar el total de horas semanales antes mencionadas, a menos que las partes acuerden posteriormente una jornada de trabajo diferente” (págs.20-21, doc.08, carp.01)

Así las cosas, se colige que la jornada ordinaria convenida por el señor Juan Pablo Garcés Rendón y la empresa Solla S.A., corresponde a la máxima legal, sin embargo, en el plenario no quedó demostrado, más allá del dicho del propio demandante, que el mismo ya hubiere laborado la cantidad de horas correspondientes a la jornada ordinaria, pero aunque ello fuere así, lo cierto es que, en ejercicio del poder subordinante y del denominado *ius variandi*, la empresa Solla S.A tenía la facultad de variar el horario de trabajo:

*“En torno a los temas que se mencionan en el cargo, resulta prudente comenzar por resaltar que esta Sala de la Corte, en desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado *ius variandi*, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, tales como el horario, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales.*

En concordancia con lo anterior, la Corte no puede suscribir una tesis como la que defiende la censura, relativa a que las cláusulas iniciales del contrato de trabajo son inmodificables de manera unilateral, en la medida en que, por el respeto a la libertad contractual, las reformas siempre deben constar por escrito y provenir de un acuerdo entre las partes. Ello en virtud de que, como anteriormente se mencionó, por la naturaleza especial del contrato de trabajo y sus diferencias sustanciales respecto de los contratos civiles y comerciales, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, etc., es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas” (CSJ SL14991-2016, SL-3298-2018)

Igualmente, en relación con el trabajo dominical, los artículos 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo prevén:

“ARTICULO 172. NORMA GENERAL. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 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”

“ARTICULO 175. EXCEPCIONES. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;*
- b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;*
- c) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y*
- d) En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado”.*

“ARTICULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando 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 compensatorio”.

Al respecto, cumple memorar que la empresa Solla S.A. tiene como objeto social principal:

“La adquisición en el país o en el extranjero de toda clase de cereales, vitaminas, elementos químicos y materias primas en general para su posterior comercialización o fabricación de productos alimenticios aptos para consumo humano y de especies pecuarias de todo género, y consiguientemente el transporte de los mismos por medios terrestres, aéreo, marítimo y fluvial. Para tales efectos podrá realizar importaciones y exportaciones tanto de materias primas como de productos manufacturados” (págs.128-143, doc.08, carp.01)

Y que en la cláusula novena del Contrato de Trabajo las partes acordaron:

“... NOVENA: Cuando las labores no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza, por razones técnicas o por razón de satisfacer las necesidades inaplazables de

los consumidores, EL TRABAJADOR se compromete a laborar los días domingos o festivos que se le programe, caso en el cual, se le remunerará conforme a la Ley ...” (págs.20-21, doc.08, carp.01).

Con fundamento en lo anterior, la programación del actor para laborar en el turno adicional del sábado 18 de diciembre de 2021, que iniciaba a las 21:00 horas, y terminaba a las 05:00 horas del día siguiente, puede inscribirse válidamente dentro del *ius variandi*, sin que en el caso concreto se hubiere demostrado la afectación de la dignidad del trabajador o la vulneración de sus derechos fundamentales, pues la medida estuvo justificada en razón de las necesidades del servicio, conforme a lo manifestado en los testimonios recabados, y no desconoció las garantías mínimas establecidas en la ley.

Adicionalmente, se Sala entiende que a la empresa Solla S.A. podía libremente requerir del señor Juan Pablo Garcés Rendón, la prestación del servicio durante un día dominical y/o festivo, incluso sobrepasando la jornada laboral ordinaria, esto es, como trabajo suplementario, adicional o extra, máxime si se tiene en cuenta que la programación para laborar el sábado 18 de diciembre de 2021, desde las 21:00 horas, fue notificada desde viernes el 17 del mismo mes y año, a las 16:40 horas, según lo indicado por el demandante en la diligencia de descargos, esto es, con más de doce (12) horas de anticipación.

De otro lado se advierte que la calificación de la referida instrucción subordinante como discriminatoria carece de fundamentación fáctica en la medida en que todo juicio de igualdad requiere de la comparación de dos sujetos que bajo las mismas condiciones de trabajo reciben un trato diferente, sin que en el plenario se hubiere demostrado que el señor Juan Pablo Garcés Rendón hubiere laborado horas extras dominicales en mayor proporción de tiempo que otros compañeros bajo sus mismas calidades, o que la rotación para el trabajo extra dominical solo se hiciera respecto de los trabajadores sindicalizados de la compañía, siendo que, ni siquiera se probó que el demandante ostentara dicha condición.

Finalmente, y en lo que atañe a la autorización dispensada por el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2159 del 27 de octubre de 2021 (págs.39-44, doc.01, carp.01), y en la que se condicionó el trabajo suplementario a la voluntariedad de los trabajadores, se acogen las consideraciones expuestas por la cognoscente de primera instancia para considerar que el acto administrativo no puede ser referente para invalidar la sanción, dado (i) que el referido condicionamiento limitó administrativamente las facultades subordinantes y ejercicio legítimo del *ius variandi* que la misma legislación le había conferido el empleador, y (ii) que el acto administrativo carece de motivación que justifique la implementación del condicionamiento.

2.6.3.- De la tipificación de la falta: Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo “*incumben al empleador las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, las obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador*”,

Y según lo previsto en el numeral 1º del artículo 58 *ibidem*:

“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. 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 ...”

Adicionalmente, se tiene que el numeral 4º del artículo 60 *ibíd.* dispone:

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

...

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo ...”

En igual sentido, se denota que en la cláusula novena del Contrato de Trabajo las partes acordaron:

“... NOVENA: Cuando las labores no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza, por razones técnicas o por razón de satisfacer las necesidades inaplazables de los consumidores, EL TRABAJADOR se compromete a laborar los días domingos o festivos que se le programe, caso en el cual, se le remunerará conforme a la Ley ...” (págs.20-21, doc.08, carp.01).

Así mismo, los numerales 1º y 59 del artículo 41 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Solla S.A. consagraN:

“ARTÍCULO 41.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

...

59. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente ...” (págs.24-83, doc.08, carp.01, ver páginas 47 y 53).

En igual sentido, se advierte que el numeral 33 del artículo 43 del RIT prevé:

“ARTÍCULO 43.- Se prohíbe a los trabajadores:

...

33. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo ...” (págs.24-83, doc.08, carp.01, ver página 56).

En tal medida, se colige que cuando el señor Juan Pablo Garcés Rendón, dejó de asistir al turno para el que fue programado el sábado 18 de diciembre de 2021, incumpliendo con sus obligaciones y, por el contrario, trasgredió las prohibiciones que legal, contractual y reglamentariamente le asistían.

2.6.4.- De la dosificación de la sanción: Ahora bien, el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“ARTICULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual”

Así mismo, el artículo 112 del referido compendio normativo estipula:

“ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”.

Adicionalmente, la cláusula sexta Contrato de Trabajo refiere:

“SEXTA: Hará lugar a la terminación o a suspensión de este contrato por las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en las disposiciones que sobre la materia se dicten en el futuro, o por la aplicación de las normas del Reglamento Interno e Trabajo, de la Convención o Pacto Colectivo o del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de LA EMPRESA ...” (págs.20-21, doc.08, carp.01).

Y en tal sentido el literal c) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Solla S.A. prevé:

“ARTÍCULO 48.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias:

...

c) La falta total al trabajo durante una jornada laboral programada para todo un día o turno, sin presentar una excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses ...” (págs.24-83, doc.08, carp.01, ver página 69).

Consecuentemente, se encuentra acreditado que la sanción impuesta por la empresa Solla S.A. es equitativa, razonable, prudente y proporcional, respecto de

la falta en la que incurrió el señor Juan Pablo Garcés Rendón, por no haber asistido al turno para el que fue programado el sábado 18 de diciembre de 2021, sin que media justa causa, en la medida en la que respeta los topes mínimos y máximos establecidos legal y reglamentariamente.

2.6.5.- Del procedimiento para la imposición de la falta: Finalmente se destaca que el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

“ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

Adicionalmente, el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Solla S.A. estipula:

“ARTÍCULO 52.- TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS: El siguientes es el proceso para imponer sanciones disciplinarias:

- 1. La empresa debe en lo posible recaudar todas las pruebas que considere pertinentes y conducentes para lograr demostrar la irregularidad en que incurrió el trabajador.*
- 2. El empleador deberá realizar una comunicación formal de citación a descargos, indicando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.*
- 3. La formulación de cargos se puede hacer o bien en la misma citación a descargos, o bien al momento de iniciar la diligencia de descargos respectiva, pudiendo realizarse la misma tanto de manera verbal como escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como falta disciplinaria. La conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo (RIT), en el Contrato de Trabajo, en el CST, en un Laudo Arbitral, Política u otro Reglamento diferente al RIT.*

4. *El empleador deberá dar traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, para lo cual podrá: a) Adjuntar las mismas a la citación a descargos, caso en el cual el imputado tendrá hasta el momento de iniciar la diligencia de descargos para controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; b) Informar en la citación a descargos, que las pruebas se encontrarán a disposición del trabajador en alguna de las dependencias de la empresa, caso en el cual el imputado tendrá hasta el momento de iniciar la diligencia de descargos para consultar allí las mismas, o retirar una copia de ellas, con el fin de controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; c) Que el empleador le dé traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados al momento de iniciar la diligencia de descargos, caso en el cual el trabajador podrá solicitar el tiempo que considere pertinente y razonable para analizar las mismas, buscar las pruebas que considere necesarias para allegar al proceso disciplinario, y finalmente controvertir las presentadas por la empresa y presentar sus descargos, para lo cual se suspenderá la diligencia de descargos por el tiempo que razonablemente estime procedente el trabajador imputado.*

La compañía realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, dirigido al trabajador, en el cual indicará como mínimo los hechos que motivaron la imposición de la sanción disciplinaria que haya considerado proporcional a los mismos. Igualmente, mediante este acto se deberán señalar el tipo de sanción disciplinaria a imponer, y las fechas en que se ejecutará la sanción. Si la empresa decide no aplicar sanción disciplinaria alguna, no está en la obligación de efectuar un pronunciamiento formal frente al particular al trabajador, pudiendo por ende proceder a archivar las diligencias.

5. *En el pronunciamiento definitivo donde se le informa al trabajador la decisión de imponer una sanción disciplinaria, debe de indicarle claramente si tiene derecho a presentar un Recurso de Revisión frente a la dicha decisión y/o que está en su derecho de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción, en caso de que no esté de acuerdo con la misma.*
6. *El trabajador tendrá dos (2) opciones para controvertir la decisión conocida, en virtud de la cual se le impone una sanción disciplinaria, las cuales se le darán a conocer en la carta que notifica la sanción: 1) Interponer un Recurso de Revisión del cual conocerá un Directivo de la empresa con cargo superior y diferente al que impuso la medida disciplinaria, y quien también tenga facultades reglamentarias para sancionar. El término para ejercer dicho Recurso será de máximo dos (2) días hábiles posteriores a la notificación de la sanción, transcurridos los cuales, de no*

interponerse recurso alguno, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamo por parte del empleado. La compañía tendrá máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del Recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión, revocándola, o confirmandola; y 2) El Trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción.

7. *Una vez notificada la decisión de la sanción, encontrándose la misma en firme, la empresa procederá a aplicar la misma en las fechas que haya señalado para ello.*

PARÁGRAFO 1. Para los Trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la Convención Colectiva, se aplicará los términos para notificar la citación a descargos y la decisión de imponer una sanción disciplinaria, la prescripción de las sanciones disciplinarias, los límites frente al descuento de dominicales cuando se impone una sanción disciplinaria, o cualquier norma que regule esos aspectos en la Convención Colectiva, y que establezca un asunto diferente a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. El despido o terminación del contrato con justa causa o sin justa causa no es una sanción disciplinaria, y por ende, para que proceda dicha decisión unilateral del empleador, no se tendrá previamente que haber cumplido con el trámite incluido en el presente Capítulo para los procesos disciplinarios, aclarando que en caso de realizarse el respectivo trámite dicha acción no invalida la decisión de dar por terminado el vínculo laboral unilateralmente por parte del empleador, sea con justa o sin justa causa” (págs.24-83, doc.08, carp.01, ver páginas 74 y ss).

Y sobre el particular, se encuentra acreditado que el 22 de diciembre de 2021, la empresa Solla S.A. notificó al señor Juan Pablo Garcés Rendón de la apertura del proceso disciplinario y la imputación de las conductas posibles de sanción, así:

“... Por medio de la presente comunicación nos permitimos informarle que se ha dado apertura a un proceso disciplinario contra Usted, por lo cual se le informa que debe asistir a una diligencia de descargos que se llevará a cabo el día lunes 27 de diciembre de 2021, a las 4:30 pm., en la oficina de Talento Humano.

- 1. Le informamos que los cargos que se le imputan y que dieron origen al presente proceso disciplinario consisten en:*

No cumplir con el turno programado para laborar el sábado 18 de diciembre de 9:30 pm a 5:30 am del 19 de diciembre de 2021 (Turno 3) a pesar de estar debidamente notificado de la programación del turno.

2. Las obligaciones y prohibiciones que consideramos usted incumplió o en las que incurrió, son las siguientes:

a. DEL CONTRATO: (clausula séptima, literales c), d), g)

b. DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: ... (artículo 39, literales a), e), f), i), k), n), o) y q), artículo 41, numerales 1, 5, 10, 17, 18, 19, 22, 29, 41, 59, 62 y 66, artículo 43, numerales 3, 23, 33, 36, 37, 42, 56, 75 y 198)

3. A continuación, exponemos las faltas disciplinarias o consecuencia jurídica que consideramos podría llegar a acarrear su conducta:

a. DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: ... (artículo 48, literal c), artículo 49, literales d), e), f) numerales 23, 30, 37 y 62)

b. DEL CONTRATO: (clausula séptima, literales c), d), g)

c. DEL COTIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ... (artículos 62 y 63)

4. Procedemos a exponer a continuación cuales son las pruebas que la empresa ha recopilado para dar inicio al presente proceso disciplinario, advirtiéndole que se encuentran disponibles en Talento Humano copia de las mismas:

- Correo electrónico del señor Juan Camilo López Buitrago, Coordinador Regional Cedis, indicando lo sucedido.

- Programación de turnos: Turno adicional sábado 18 y domingo 19 de diciembre, del área de logística de salida.

5. En la diligencia de descargos que se llevara a cabo en la fecha, hora y lugar indicados al inicio del presente comunicado, Usted tendrá la oportunidad de formular sus descargos, controvertir las pruebas que existen en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

6. Si usted como trabajador sobre el cual recae el presente proceso disciplinario, ostenta la calidad de sindicalizado, se le informa que a la diligencia de descargos podrá si así lo considera necesario, asistir acompañado de hasta dos (2) miembros de la organización sindical a la cual pertenece. En caso de ser su deseo ejercer este derecho, le agradecemos que le informe por escrito al área de Talento humano con por lo menos un día calendario de antelación a la fecha establecida para llevar a cabo la diligencia de descargos, cuales son

los trabajadores sindicalizados que lo acompañaran a la diligencia, con el fin de permitirnos realizar los trámites y previsiones necesarias para asegurar el acompañamiento efectivo de dichos miembros de la organización sindical...” (págs.85-204, doc.08, carp.01, ver página 69).

Adicionalmente, se encuentra demostrado que la diligencia que se llevó a cabo el 27 de diciembre de 2021, y en la que el señor Juan Pablo Garcés Rendón rindió descargos, estuvo precedida por un representante del empleador, dos testigos de la empresa y dos miembros de la organización sindical, así:

“... El día lunes 27 de diciembre de 2021, siendo las 4:30 pm, se celebra la presente diligencia de descargos en la ciudad de Bello, en las oficinas ubicadas en la carrera 49 A No. 24 A-34, para lo cual se encuentran presentes, por un lado el señor Juan Pablo Garcés Rendón, identificado con CC 71335745, quien ostenta el cargo de auxiliar de producción, y actúa en su calidad de trabajador llamado a descargos, y por otro lado la señora Diana María Patino Botero, identificada con CC 43.547.392, quien ostenta el cargo de Coordinadora Regional de Talento Humano dentro de la empresa Solla y actúa en calidad de representante del empleador para los presentes efectos, por estar plenamente facultada para realizar diligencias de descargos e imponer sanciones disciplinarias, y por ultimo Jhonatan Ernesto Bernal Sánchez, identificado con CC 1020453636, empleado de la empresa bajo el cargo de Coordinador de Operación Logística y Juan Camilo López Buitrago, identificado con CC 8064662, empleado de la empresa bajo el cargo de Coordinador Regional Cedis, quienes actúan en la presente diligencia en calidad de testigos.

Igualmente, se hace presente el Sr(a). Pedro Ángel Osorio Saavedra, identificado(a) con C.C. 8046070 y Rubén Darío Castaño Yepes identificado(a) con C.C. 98573840, quienes ostentan el cargo de auxiliares de producción y actúan en calidad de miembros de la organización sindical Sintrasolla ...” (págs.92-98, doc.08, carp.01).

También obra constancia de que el 31 de diciembre de 2021 la compañía se pronunció mediante acto motivado y congruente, indicándole al señor Juan Pablo Garcés Rendón los hechos que motivaron la imposición de la sanción, el tipo de sanción, las fechas en que se ejecutará la sanción, y el derecho que le asistía para presentar un recurso de revisión y/o acudir ante la jurisdicción ordinaria para controvertir la imposición de la sanción, en caso de que no estuviera de acuerdo

con la misma, en los términos transcritos en las líneas que anteceden (pág.99-100, doc.08, carp.01).

Y en último término, se evidencia que, aunque el 04 de enero de 2022 el señor Juan Pablo Garcés Rendón interpuso el recurso de revisión (pág.101-104, doc.08, carp.01), la imposición de la sanción fue confirmada el 05 de enero del mismo por la empresa Solla S.A. (pág.104-107, doc.08, carp.01).

Finalmente, cumple relieves que la Convención Colectiva de Trabajo 2019-2024 suscrita entre la empresa Solla S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla S.A., no prevé un procedimiento distinto para la corroboración de faltas y/o la aplicación de las sanciones (págs.49-83, doc.01, carp.01).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala colige que la empresa Solla S.A. agotó el trámite legal y reglamentariamente previsto para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias, sin que en el trámite del mismo se hubieren vislumbrado la transgresión de los derechos fundamentales del trabajador, tales como la contradicción y debido proceso disciplinario.

Así las cosas, lo procedente será confirmar la sentencia de instancia, en cuanto absolvió a la empresa Solla S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas. Sin costas en esta instancia por haberse revisado la decisión bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

3. - DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 09 de febrero de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en el proceso ordinario instaurado por Juan Pablo Garcés Rendón contra la empresa Solla S.A.

2.- Sin costas en esta instancia

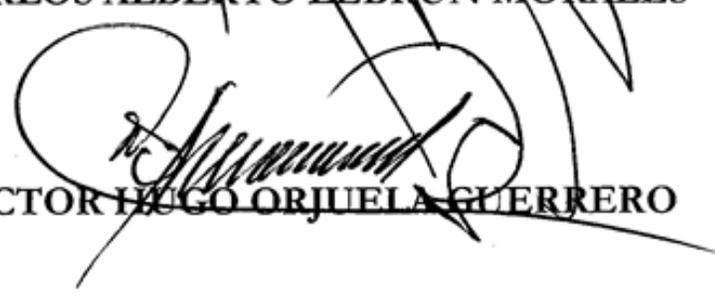
3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO