

TEMA: FUERO SINDICAL / PERMISO PARA DESPEDIR – Es 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 Laboral. /

HECHOS: La sociedad demandante pretende que se levante el fuero sindical de EDILYER ORREGO ARIAS y, por ende, se autorice el despido ante la existencia de una justa causa para la terminación de la relación laboral.

TESIS: El artículo 39 de la Carta Política otorga a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. En desarrollo de la disposición constitucional anterior, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. (...) Tal garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo. (...) Ahora, el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo contempla en forma taxativa las justas causas para que el Juez Laboral autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: i) liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; ii) suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y, iii) las causales para dar por terminado el contrato. (...) Basta con verificar la ocurrencia de una sola de las causales para la finalización del nexo contractual laboral, como lo es “el hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores”, sin que el despido se torne desproporcionado como lo alega el apelante, pues las partes acordaron la finalización del contrato de trabajo a causa de esa falta calificada como grave; incluso dentro del reglamento interno de trabajo, aparece las conductas denominadas como graves. (...) la potestad del artículo 140 del CST no es una sanción al trabajador, sino una imposición al empleador de no suspender el pago de salario cuando no se presta el servicio por su culpa o decisión, de manera que no se vea afectado el trabajador por circunstancias que le son externas.

MP. ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ.

FECHA: 31/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

Acta No. 212

PROCESO	Especial de fuero sindical – permiso para despedir
DEMANDANTE	D1 S.A.S.
DEMANDADO	Edilyer Orrego Arias
SINDICATO	Sindicato Nacional de Trabajadores de D1 S.A.S. "SINTRA-D1"
RADICADO	05360310500220230011901
TEMA	Permiso para despedir
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ, a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado contra la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

ANTECEDENTES

DEMANDA

La sociedad demandante pretende que se levante el fuero sindical de EDILYER ORREGO ARIAS y, por ende, se autorice el despido ante la existencia de una justa para la terminación de la relación laboral.

HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones indicó que suscribió con el señor ORREGO ARIAS un contrato de trabajo a término indefinido el 5 de agosto de 2021, para la prestación de servicios en el municipio de La Estrella como auxiliar de bodega y conductor en una de las sedes de D1 S.A.S., para lo cual fue capacitado. El trabajador conoce el reglamento interno de trabajo publicado en el CEDI – Centro de Despacho de La Estrella y en la intranet (plataforma interna de D1).

El demandado se encuentra afiliado y es presidente del comité seccional del municipio de la Estrella de la organización SINTRAD1 antes SINALTRAKOBA, motivo por el que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2022-2021 suscrita el 8 de julio de 2022 con el sindicato, en cuya cláusula 19 se consagra un proceso disciplinario para la terminación del nexo laboral, además de la aplicación del procedimiento de los artículos 52 y s.s. del RIT. La empresa acató lo estipulado en la cláusula 9a. de la convención colectiva.

Previa investigación se determinó que EDILYER ORREGO ARIAS incurrió en tres faltas disciplinarias el 30 de enero de 2023. La primera consistió en exceder el límite de velocidad máximo permitido; la segunda, permanecer en la tienda Belén durante *“1 hora y 46 minutos conversando con otros compañeros de trabajo sin justificación válida y sin ser parte de sus funciones”*; y la tercera correspondió a que, luego de retomar sus funciones, arribó al centro de despachos a las 11:18 a.m. pero únicamente se reportó hasta las 12:45 p.m. debido a que se retiró a desayunar sin permiso.

Cada una de las faltas es grave, la primera por las consecuencias adversas que pudo tener para la empresa y las otras corresponden a la destinación de la jornada laboral a actividades no relacionadas con las funciones lo cual causó retardos en la operación. El actuar del empleado desconoce el Manual de Funciones y el Código de Ética y conducta de D1 S.A.S.

En la citación a descargos del trabajador se indicaron los hechos y faltas, se adjuntaron las pruebas y se le comunicó que podía comparecer acompañado de dos miembros del sindicato, organización a la que se remitió copia de todo el trámite disciplinario. Los descargos se recibieron el

6 de febrero de 2023, oportunidad en la cual el demandado justificó la tardanza en la tienda Belén en que el estibador eléctrico se encontraba descargado; sin embargo, no obra reporte en tal sentido. Durante la misma diligencia intervinieron los miembros del sindicato.

El 22 de febrero de 2023 se dispuso la terminación del contrato de trabajo, decisión que se comunicó en la misma fecha al trabajador y se encuentra supeditada al permiso para despedir, lo cual fue puesto en conocimiento del accionado. Desde la notificación de la terminación del nexo con el trabajador, se dio aplicación al artículo 140 del CST.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

DILYER ORREGO ARIAS se opuso a las pretensiones con excepción de la primera. Aceptó los hechos relativos a la existencia de la relación laboral, el cargo desempeñado, la prestación de servicios en el municipio de La Estrella, la afiliación a la organización SINTRAD1, que es beneficiario de la convención suscrita con la empresa y que se efectuó una investigación por los hechos ocurridos el 30 de enero de 2023. Como excepciones de mérito formuló las que denominó: inoponibilidad de la decisión de despido hecha por la empresa por violación al reglamento interno de trabajo, excepción por violación al principio de non bis in idem y excepción de retaliación por parte de la empresa D1 S.A.S. frente a la queja de acoso laboral presentada por el trabajador.

El SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE D1 S.A.S. "SINTRA-D1" coadyuvó el escrito de contestación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 10 de agosto de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí DECLARÓ que EDILYER ORREGO ARIAS incurrió en las causales de los numerales 4o. y 6o. del artículo 62 del C.S.T. En consecuencia, ORDENÓ levantar la protección foral del demandando y

AUTORIZÓ a D1 S.A.S. el despido con justa causa. CONDENÓ en costas al accionado, con agencias en derecho de medio SMLMV.

Para el efecto, encontró acreditada la calidad de sindicalizado del demandado, luego de realizar una síntesis normativa y jurisprudencial, y de la valoración probatoria.

Luego analizó una a una las faltas endilgadas al trabajador y a partir de la prueba recaudada encontró demostrada la justa causa para dar por terminada la relación laboral.

Se abstuvo de valorar la declaración de la testigo Angie Arias, debido a que no percibió los hechos de manera directa, pues los conoció con ocasión a la diligencia de descargos.

Precisó que no se evidencia que se impusiera una doble sanción al trabajador por las faltas cometidas, pues ni el despido ni la aplicación del artículo 140 del C.S.T. hacen parte del régimen sancionatorio.

Finalmente, concluyó que el término prescriptivo no está llamado a operar, como quiera que no se superaron los seis meses para iniciar el proceso.

RECURSO DE APELACIÓN

El extremo demandado se mostró inconforme con la sentencia, pues considera que no existe prueba respecto de la justa causa; aunado a ello, no se respetó el procedimiento convencional y reglamentario. En todo caso, si las faltas cometidas ocurrieron, la sanción de solicitar la autorización de despido de un trabajador aforado es desproporcionada.

Refirió que se vulnera el “non bis in ídem” como quiera que se le sancionó dos veces por el mismo hecho, debido que se le separó del cargo con fundamento en el artículo 140 del C.S.T., lo que impide que ejerza su actividad sindical y, por otro lado, se acude al Juez del trabajo para el levantamiento del fuero sindical. En ese orden, aseguró que existe una persecución por la actividad sindical ejercida.

Indicó que ni la convencional colectiva ni el Reglamento Interno de Trabajo establecen un procedimiento para el despido, pues los allí contenidos son para imponer sanciones disciplinarias, por lo que al aplicar dicho trámite lo lógico era sancionar con multa o suspensión.

CONSIDERACIONES

Según se determinó en la sentencia objeto de apelación y no fue objeto de reparo, entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de agosto de 2021.

FUERO SINDICAL

El artículo 39 de la Carta Política otorga a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. En desarrollo de la disposición constitucional anterior, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

El artículo 405 del aludido Código 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 Laboral.

Tal garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo.

El demandado EDILYER ORREGO ARIAS se encuentra amparado por fuero sindical, pues ostenta el cargo de presidente y miembro de la Junta Directiva del Comité Seccional La Estrella de SINTRA-D1. Así se desprende de los documentos visibles en las páginas 182, 183 y 262 a 264 del archivo 04.

Ahora, el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo contempla en forma taxativa las justas causas para que el Juez Laboral autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: i) liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; ii) suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y, iii) las causales para dar por terminado el contrato.

Los hechos que dieron lugar a que la sociedad iniciara el presente asunto con miras a la finalización de la relación laboral, corresponden al incumplimiento de los deberes del trabajador según hechos ocurridos el 30 de enero de 2023 y que se refieren en la carta de finalización visible en las páginas 254 a 257 del archivo 004. En tal documento se expuso:

“... en el marco de los hechos investigados, se pudo concluir que usted incurrió en graves incumplimientos a sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, siendo que el día 30 de enero de 2023, desatendió en múltiples ocasiones las funciones que tenía asignadas para esa fecha al permanecer de manera irregular aproximadamente una (1) hora y cuarenta y seis (46) minutos en la tienda D1 Belén de la 76, pese a que usted tenía otras rutas asignadas para esa fecha y en todo caso debía terminar el proceso de entrega de manera diligente y retornar al Centro de Distribución – CEDI.

Así entonces, tal y como se pudo corroborar y a partir de la evidencia trasladada en el marco del proceso disciplinario, usted permaneció en la tienda D1 Belén conversando con trabajadores de la tienda, afectando el normal curso de la operación de la tienda D1 Belén la 76.

Es de resaltar que si bien usted manifestó en diligencia de descargos que la razón por la que permaneció tanto tiempo en la tienda fue porque el estibador se encontraba sin batería, no se tiene registro de que usted haya reportado oportunamente a sus superiores de esta supuesta situación. En

este sentido, debe saber que sus explicaciones no justifican sus graves incumplimientos siendo que usted permaneció en la tienda D1 Belén entre las 7:52am y las 9:38, alrededor de una (1) hora y cuarenta y seis (46) minutos, excediendo el tiempo normal establecido para descargar, sin que existiera una justificación válida para ello.

(...)

Así mismo, quedó probado que el mismo 30 de enero 2023 usted incumplió con el procedimiento que deben observar los conductores una vez culminan rutas asignadas, pues a pesar de que usted llegó al CEDI sobre las 11:18am, usted solo se presentó al área de despachos hasta las 12:45 pm. En su lugar, según lo indicó en diligencia de descargos, una vez llegó al CEDI usted se dirigió a desayunar, destinando alrededor de una (1) hora y veinticinco (25) minutos del tiempo de su jornada laboral para consumir alimentos, siendo además que este no era un horario autorizado por su empleador para tomar un break y mucho menos por la considerable cantidad de tiempo.

En esta misma medida, a partir del proceso disciplinario adelantado se pudo establecer con claridad que usted el día 30 de enero de 2023, desatendió sus funciones y destinó tiempo de su jornada laboral para realizar actividades no relacionadas con las labores que usted tenía asignadas para esa fecha, generando retrasos en la operación y sobrecargando al personal del CEDI, que debió asumir las funciones por usted desatendidas.

Adicional a lo anterior, se evidenció que usted en la misma fecha incurrió en un acto inseguro toda vez que, mientras conducía el vehículo de placas KSK001, superó la máxima velocidad permitida, alcanzando una velocidad de 85 km/h, sin contar con una justificación válida de autorización de la compañía para dicho incumplimiento.

Cabe mencionar, que este actuar se encuentra calificado como una falta grave en el Reglamento Interno de la Compañía en los numerales 9 y 27 del artículo 51 (...).

Sea esta la oportunidad para indicar que es evidente su falta de responsabilidad, diligencia y compromiso con sus obligaciones laborales y

las funciones que desempeña en la Compañía, siendo que usted ya cuenta con tres antecedentes disciplinarios en los últimos tres (3) meses, habiendo constituido con sus incumplimientos plenamente probados en los procesos adelantados faltas disciplinarias que han resultado la imposición de suspensiones por dos, tres y ocho días respectivamente a su contrato de trabajo.

Esta decisión se encuentra fundada en lo establecido por el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 46 numerales 1, 7, 11, 29, 30, 52 y 54, artículo 47 numeral 9 y 14, artículo 51 numerales 6, 9, 18, 23, 24, 27 y 40; en concordancia lo dispuesto en el código sustantivo de trabajo artículo 58 numerales 1 y 8, artículo 60 numeral 5 y artículo 62, numerales 4 y 6.

(...)

Le recordamos que, según lo establecido en la convención colectiva vigente al inicio del presente proceso, usted podrá recurrir esta decisión a través de comunicación escrita dirigida al Gerente de Logística, en un término de cinco (5) días a partir de la notificación de la presente terminación.

En todo caso, teniendo en cuenta que usted se encuentra cobijado con la garantía de fuero sindical, la efectividad de la justa causa que en este escrito se notifica, estará sujeta a la calificación judicial, que se realice dentro del proceso de levantamiento de fuero."

Al respecto, se tiene que el artículo 46 del reglamento interno de trabajo de la sociedad demandante establece como obligaciones especiales del trabajador (páginas 204 a 208, archivo 04):

"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.

(...)

7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios...

11. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la compañía.

(...)

29. Manipular cuidadosamente y de acuerdo a las instrucciones recibidas las herramientas, productos u elementos de trabajo, para evitar su pérdida, deterioro, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro riesgo.

(...)

52. Cumplir con la totalidad de las normas de tránsito mientras se encuentre en ejercicio de actividades de conducción de los vehículos de la Compañía."

El artículo 51 del mismo texto prescribe como faltas graves:

"6. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

(...)

9. El uso indebido de los elementos de trabajo entregados y que están bajo la responsabilidad del trabajador (tales como moto, celular, impresora y demás).

(...)

18. El incumplimiento de todo reglamento, política, proceso y/o procedimiento instaurado por la empresa, siempre que este haya sido debidamente circularizado y/o socializado por cualquier medio público o privado, al que tenga acceso el trabajador. Como lo son el código de ética y conducta y la política anticorrupción y antisoborno.

(...)

27. Pasar por alto o infringir las normas de tránsito, establecidas dentro del Código de tránsito avalado por el Gobierno (excesos de velocidad, señalizaciones, semáforos, zonas de parqueo, entre otras avaladas)."

A su vez, el contrato de trabajo estipula en la cláusula décimo primera como justas causas para darlo por terminado unilateralmente *"las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965, además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto son calificadas como graves: a) la violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales contractuales o reglamentarias (...) i) el hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores"* (páginas 147 y 148, archivo 04).

Sobre el particular, el Reglamento Interno de Trabajo contiene un acápite correspondiente a "PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS" -artículo 52- (páginas 216 y 217, archivo 04) y la convención colectiva de trabajo suscrita entre D1 S.A.S. y SINALTRAKOBA hoy SINTRAD1 indica en la cláusula novena el procedimiento disciplinario (páginas 230 y 231, mismo archivo). En ese orden, es claro que no existe un procedimiento disciplinario para el despido del trabajador, por lo que cuando la empleadora acudió de manera análoga al determinado para las acciones disciplinarias, salvaguardó el derecho del trabajador a ser oído y ejercer su defensa y contradicción.

Las faltas endilgadas por la empresa ocurrieron el 30 de enero de 2023 (hecho 13 de la demanda) y la citación a descargos al trabajador se dio el 3 de febrero de 2023 (páginas 239 a 244, archivo 04), documento en el que se dejó constancia de las situaciones advertidas y se anotó *"adjunto se le hace entrega y traslado de las pruebas que tiene la compañía sobre la ocurrencia de los hechos: captura de pantalla de conversación de Whatsapp con Vanesa Botero, Trips Position y fotografías del CCTV"*.

Durante la diligencia de descargos, nuevamente se expusieron los fundamentos fácticos por los cuales se citó; ante lo cual el trabajador manifestó (páginas 247 y 248, archivo 04):

“...4. Indique, ¿Cuál era labor que tenía para el día 30 de enero?

R.: Llevar mercancía a la tienda de 76.

5. Sírvase de indicar el procedimiento que se debe cumplir al momento de descargar y entrega de mercancía.

R.: Descargar la mercancía. Llega uno a la tienda reporta documentos, busca estibador. Si la tienda no es de estibador eléctrico, toca ir a buscar al CEDI para poder ir a descargar a la tienda.

6. ¿Es cierto que una vez procede con la entrega de mercancía, usted se debe dirigir de inmediato al CEDI?

R.: Sí, así es.

7. Por favor indique ¿A qué hora llegó usted a la tienda para cumplir sus funciones?

R.: No tengo claro la hora que llegue a la tienda.

8. Por favor indique ¿A qué hora salió para la tienda?

R: Después de las 7:00am

9. Por favor indique ¿A qué hora terminó de realizar dichas actividades?

R.: No tengo la hora exacta de cuando salí allá. Salí de la tienda Belén a las 9:38 am

10. Por favor indique ¿A qué hora ingresó nuevamente al CEDI?

R.: A las 11:18 am

11. Por favor indique ¿Usualmente cuanto (sic) es el tiempo que se toma de la tienda recorrido de la tienda Belén al Cedi?

R: No tengo una hora específica, no demora tanto. Más sin embargo, puede ser lento o puede ser rápido.

12. ¿Por qué razón se demoró tanto durante este trayecto?

R.: Porque estaba recogiendo el aforo en otros (sic) dos tiendas, después de salir de la tienda Belén de la 76.

13. *¿Indique si usted estaba asignado para recoger aforo en estas tiendas dos tiendas que menciona y el nombre de estas tiendas.*

R: Estando en Belén de la 76, el despachador que estaba de turno, el señor Eduard Mejía me escribe y me dice que recoja el aforo de Belén San Bernardo, y poco después recibo una llamada del despachador Eduard Mejía que me da indicaciones para dirigirme a la tienda D1 Colinitas. Una vez salgo de Colinitas, sobre las 10:00am me dirijo al CEDI.

(...)

17. *Adicionalmente, se observa que usted llegó sobre las 11:18am al CEDI, sin embargo, se presentó al Centro de Despachos solo hasta las 12:45 pm. Por favor indique ¿qué tiene que decir al respecto?*

R: Con respecto a esa situación, como respondí en una de las preguntas anteriores, yo traía el aforo de 3 tiendas Belén de la 76, Belén San Bernardo y Colinitas en Guayabal. Entonces traje el carro considerablemente lleno de aforo. Cuando llego al CEDI y procedo al descargue de la bodega externa el aforo, me toma un tiempo considerable descargar el aforo de las tres tiendas debido a que tengo que ubicar en sus respectivas posiciones las canastas, el cartón, el plástico, separar las estibas y ubicar las estibas grandes de la bodega alterna. Cuando terminé de descargar el aforo, y esto ya es medio día -que inclusive salí creyendo que solo iba a realizar el descargue del aforo de la tienda Belén 76 – porque realmente cuando se hace el aforo en esa tienda la demora no es mucha y uno puede venir al CEDI y desayunar, pero siendo medio día yo ni siquiera había desayunado, y procedí después de descargar el aforo a sacar mi tiempo de alimentación.

(...)

20. *Durante el trayecto hacia la tienda Belén, se evidenció que usted alcanzó la máxima velocidad permitida para conducir vehículos de 85 km/h. ¿Por favor indique ¿cuál es el límite de velocidad máxima permitida durante el transporte de estos vehículos?*

R: Quiero dejar constancia que ese reporte de velocidad fue sobre la regional a la altura de Envigado, con velocidad permitida a 80km/h y por un lapso de 7 segundos, como muestra el reporte de posiciones y GPS, es que se logró la velocidad de los 85 km/h...”

En el interrogatorio de parte absuelto en primera instancia, el trabajador agregó que no se le impuso un comparendo por exceder el límite de velocidad por espacio de tan sólo siete segundos; de igual manera, se ratificó en las justificaciones suministradas, relativas a los inconvenientes presentados con el estibador y la demora debido a la asistencia a otros dos puntos de venta antes de retornar al CEDI. Señaló que desconoce la existencia de algún procedimiento para retirarse de su lugar de trabajo y finalmente, hizo alusión a circunstancias que en su consideración constituyen una persecución sindical.

Se practicaron los testimonios de PAULA ANDREA TAMAYO, jefe de despachos y superior directa del demandando (archivo 33, 40:15) y LAURA MARÍA PACHECO SILVA (archivo 33, 01:25:31), abogada del área legal de D1 S.A.S., quien intervino en el proceso disciplinario. Las declarantes coincidieron en señalar la comisión de tres faltas por parte del demandado, que generaron traumatismos en la operación. La primera relacionada con la demora en el descargue de mercancía, al superar el tiempo estimado de 20 a 30 minutos para adelantar el procedimiento y que obedeció – como se evidenció en las cámaras de la tienda y fue informado por los supervisores – a que EDYLER ORREGO ARIAS se quedó conversando con los trabajadores del lugar realizando asesorías sindicales, sin que existiera reporte de que se presentaran demoras por inconvenientes con el estibador eléctrico porque estuviera descargado, más cuando la herramienta principal asignada para el descargue es el estibador manual con el que podía realizar las labores.

En cuanto a la segunda falta, que correspondió al exceso de velocidad respecto de los límites legales permitidos en la conducción del vehículo a su cargo, indicaron que se corroboró con la alerta y reportes que envía el sistema de GPS con que cuenta cada vehículo de la compañía, situación que constituye un riesgo inminente para el conductor, los peatones, la mercancía y los bienes de la empresa.

En punto a la tercera falta, explicaron que una vez los conductores terminan el despacho asignado, deben presentarse inmediatamente al Centro de Distribución, descargar el camión con el aforo o lo que traigan de la tienda

y dirigirse con el vehículo al área de despachos para entregar la papelería, informar las novedades y que se asigne una nueva labor, ya sea un despacho a otra tienda o dentro del mismo centro de distribución, como el cargue del vehículo para que el despacho lo realice la persona encargada en el turno siguiente.

En el caso en concreto, cuando el demandado arribó al Centro de Distribución, dejó parqueado el vehículo pero no lo descargó, pese a que es una de sus funciones, ni se reportó al área de despachos, por lo que fue necesario designar a GUSTAVO GARCÍA -despachador-, mover el vehículo, efectuar su carga para realizar la distribución y dejarlo listo para el turno siguiente, lo que implicó que se reorganizara la operación y el personal del día.

Por otra parte, indicaron que el trabajador se ausentó injustificadamente de sus labores, sin informar dónde estaba o que iba a tomar alimentos fuera de la hora establecida, que para el turno de la mañana correspondía a las 09:00 am. Retornó una hora y veinticinco minutos después de su llegada al centro de servicios, esto es, faltando un cuarto para la una, cuando el camión ya había sido descargado y estaba listo para que se realizara un nuevo despacho. El demandado manifestó que estaba tomando el desayuno.

En cuanto al procedimiento disciplinario que se adelantó, la testigo PACHECO SILVA indicó que se dio cumplimiento al trámite establecido en la convención colectiva, se citó a descargos que se recibieron dentro de los cinco días hábiles siguientes a los hechos, diligencia a la cual acudieron tres representantes de la organización sindical y se presentaron las pruebas. La decisión se notificó al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes, dada la suspensión por el permiso sindical que tenía el hoy demandado y una suspensión del contrato impuesta por una falta disciplinaria previa.

Contra la anterior decisión, ni el trabajador ni la organización sindical interpusieron recursos dentro de los cinco días hábiles siguientes contemplados en la convención colectiva y en aquella se dejó indicado

que el despido se haría efectivo una vez se tuviera la decisión sobre el levantamiento del fuero sindical.

En este orden, basta con verificar la ocurrencia de una sola de las causales para la finalización del nexo contractual laboral, como lo es “*el hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores*”, sin que el despido se torne desproporcionado como lo alega el apelante, pues las partes acordaron la finalización del contrato de trabajo a causa de esa falta calificada como grave; incluso dentro del reglamento interno de trabajo, aparece el exceso de velocidad como otra de las conductas denominada como grave.

Resta por indicar que el actor aporta unas conversaciones de WhatsApp (páginas 17 y 18 del archivo 17), las cuales no conllevan una manifestación expresa de los motivos para abandonar su lugar de trabajo, pues allí únicamente se hace referencia al estibador descargado y que la persona con el nombre “Eduar Despachos” le remitió una nota/mensaje de voz. Se advierte igualmente que no se conocen las circunstancias de modo tiempo y lugar en las que se realizó la grabación incorporada en el archivo 18 del expediente y quiénes son sus participantes. En cuanto a la obrante en el archivo 19, no se tiene certeza de quién realizó la manifestación, y en todo caso, de darse plena validez a cualquiera de estos elementos, ninguno conlleva a derruir el abandono del lugar de trabajo sin autorización y el exceso de velocidad.

Así las cosas, se debe concluir que la causal endilgada ocurrió, pues el señor ORREGO ARIAS incumplió las obligaciones a su cargo, también al tenor del numeral 1o. del artículo 58 del C.S.T. que obliga a “*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*”.

Lo anterior no se desvirtúa con las manifestaciones de JONNY SUÁREZ, auxiliar de logística y conductor (archivo 33, 01:59:44), pues manifestó no tener conocimiento directo de los hechos; ni de ANLLY YERLEY ARIAS,

supervisora de Tiendas D1 (archivo 033, 01:23:55), la que dijo no laborar en la ciudad, ni conocer la tienda Belén 76 donde se presentaron los hechos. Esta refirió únicamente que acompañó al trabajador a la diligencia de descargos, en su condición de líder sindical, señaló que esas labores sindicales se adelantan "24/7" por lo que tienen la obligación de prestar asesoría cuando los trabajadores se la soliciten y que se presentaba una persecución por parte de la sociedad a través de procesos disciplinarios a los trabajadores sindicalizados.

Tampoco se encuentra que el actuar de la empresa esté enmarcado en una "persecución sindical", como lo manifiesta el demandado, pues lo que acá se denota es la exigencia del cumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador. De la misma manera resulta desacertada la apreciación sobre la vulneración del "non bis in ídem", ya que, la potestad del artículo 140 del CST no es una sanción al trabajador, sino una imposición al empleador de no suspender el pago de salario cuando no se presta el servicio por su culpa o decisión, de manera que no se vea afectado el trabajador por circunstancias que le son externas.

En consecuencia, al encontrarse acreditadas las justas causas que dan lugar al despido, la sentencia de instancia deberá ser **CONFIRMADA** íntegramente.

Las costas procesales de la primera instancia como allí se dijo. En esta corren a cargo del demandado por no salir avante la apelación. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$290.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

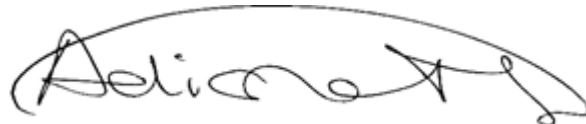
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

SEGUNDO: COSTAS procesales con agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

La presente providencia se notifica por edicto y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

(Sin firma por ausencia justificada)

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ