



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2014 00012 01

Emcocables SAS vs. Rubén Darío Marín Romero.

Bogotá D. C., catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020).

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la **Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables S.A.**, contra la sentencia absolutoria proferida el 9 de octubre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical que dicha entidad promovió contra **Rubén Darío Marín Romero**.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. La Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables SA., por intermedio de apoderado judicial, promovió proceso especial de fuero sindical contra Rubén Darío Marín Romero con el fin de obtener permiso para darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa por haber incurrido en las faltas consagradas en los 1º, 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se condene en costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el demandado se encuentra vinculado a esa entidad mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2000, en virtud del cual se desempeña en el cargo de ‘Toronador’, para el cual recibió la capacitación necesaria, y que en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

la actualidad hace parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Cables SA – Sintraemcocables SA., como 'secretario de deportes'.

Indicó que el día 21 de noviembre de 2013, mientras el demandado tenía asignado un turno de trabajo de 6 a.m. a 2 p.m., se ausentó de su lugar de trabajo sin contar con el permiso previo de su superior jerárquico y sin justificación válida, según reporte efectuado por Manuel V. Bohórquez al ingeniero Alfonso Pico, pese a conocer el procedimiento establecido para el otorgamiento de permisos, es decir, *«conociendo el procedimiento para los permisos, el demandado decidió desacatar la instrucción de su jefe inmediato, abandonar su puesto de trabajo y, en consecuencia, dejar de ejecutar las funciones para las cuales fue contratado»*.

Enfatizó en que el trabajador, además, vulneró las medidas de seguridad *«poniendo en peligro su propia vida»* porque salió de las instalaciones de la entidad cuando se abrió la puerta para dar salida a un vehículo de la empresa Postobón.

Señaló que *«la inobservancia del demandado respecto de las órdenes impartidas por su superior, así como el incumplimiento de sus funciones y el abandono de su puesto de trabajo, afectaron negativamente el curso normal de las actividades de la compañía»* e *«interrumpió la normal operación en la fabricación de torones que conforman el cable de acero, actividad para la cual se dispone de unos turnos de trabajo donde cada operario cumple una función específica, y en la que el demandado ejerce una específica función»*, razón por la cual *«no pude prever y solucionar la contingencia, generándose un retraso en la operación y una carga adicional de trabajo para los demás operarios que intervinieron en el proceso de producción y cumplieron su turno de trabajo»*, por lo que se configura una falta grave al tenor del artículo 56 del reglamento interno de trabajo que consagra precisamente como tal, la falta total del trabajador, en la mañana o en la tarde o durante un día o un turno correspondiente, sin excusa suficiente, *«cuando cause perjuicio grave a la empresa»*.

Afirmó que para justificar su omisión, el 22 de noviembre de 2013 el trabajador presentó un documento *«supuestamente emitido y firmado por la Doctora Astrid Medina Cañón, médico de la Fundación Cardio Infantil»* en el que informaba que se había atendido a su hija, VMC, en una cita médica, y al intentarse validar su veracidad, Ángela Mattos, en su calidad de directora de Gestión Humana de la entidad,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

confirmó con la profesional de la medicina referida, y obtuvo información de que dicha persona no había elaborado ese documento, con lo cual se demuestra *«el engaño sufrido por la Empresa por parte del demandado, al presentar un documento espurio, que no se acompasa con la realidad, con la única finalidad de justificar el abandono de su puesto de trabajo y el incumplimiento de sus funciones para el día 21 de noviembre de 2013»*.

Expresó que, con el fin de garantizar el derecho de defensa al demandado, lo citó a descargos, diligencia que se llevó a cabo el 26 de noviembre de 2013, y en ella aceptó haberse retirado del sitio de trabajo sin que hubiera terminado la jornada laboral y sin contar con permiso de sus superiores.

Expuso que, al iniciarse las gestiones para constatar la veracidad de la cita médica informada por el trabajador, el 6 de diciembre del mismo año, el jefe de Departamento de Gestión y Calidad de la Fundación Cardio Infantil respondió la solicitud elevada por la entidad, en el sentido de indicar que no existían registros de atención de la hija del demandado para el día 21 de noviembre de ese año.

Agregó que, al no comprobarse la autenticidad de la firma de la médico Astrid Medina debido a que se encontraba de vacaciones cuando se elevó una solicitud en tal sentido, la compañía perdió la confianza depositada en el trabajador y resolvió dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, con fundamento en los numerales 1º, 2º, 3º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 8º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y los literales a), b), c) y d) del artículo 56 del reglamento interno de trabajo, y numeral 1º del artículo 51 ibídem.

2. La demanda fue presentada por la entidad demandante el 20 de enero de 2014, correspondiendo su conocimiento al Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, quien la admitió mediante auto de 6 de marzo siguiente, ordenó correr traslado de rigor, y vinculó a la organización sindical respectiva.

3. Contestación de la demanda. Durante la audiencia pública celebrada el 5 de diciembre de 2019, se recibieron las contestaciones de la demanda, así:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

3.1. El demandado Rubén Darío Marín Romero aceptó los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2000, el cargo, su pertenencia a la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Cables SA – Sintraemcocables SA -, como 'secretario de deportes', y el turno asignado de 6 a. m. a 2 p. m., durante los días del 17 al 23 de noviembre de 2013.

Se opuso a las pretensiones de la demanda por considerar que no ha incurrido en una justa causa para ser despedido.

Refirió que cuando pidió permiso para asistir a una cita médica para acompañar a su hija de 12 años el día 21 de noviembre de 2013, ni el jefe de producción, ni la jefe de recursos humanos se lo concedieron por ser directivo sindical, por lo que tuvo que salir de inmediato dado que no había otra persona que la pudiera llevar a la cita prioritaria de ortopedia que había sido agendada con 2 meses de antelación, pero no durante todo el día, tan solo por 2 horas antes de la culminación de su turno, es decir, a las 12 del medio día.

Explicó que inicialmente le pidió permiso a su jefe inmediato Manuel Bohórquez, quien le dijo que no había permiso y debía hablar con el ingeniero Pico, que cuando intentó salir por la puerta principal de la entidad, no se lo permitieron por orden de Ángela Mattos, jefe de recursos humanos, respecto de quien afirmó que tiene una «*guerra cazada*» con la organización sindical, razón por la cual cuando le abrieron la puerta a un vehículo de Postobón tuvo que salir de inmediato e, incluso, se contactó con la policía para poder atender la cita médica.

Aclaró que, aunque conocía el procedimiento de permisos y así lo cumplió, nunca aceptó nada que lo perjudicara en la diligencia de descargos.

Aseguró que nunca puso en riesgo su vida, ni tampoco la producción de la compañía porque la máquina que operaba había estado parada por una conducta empresarial, en particular, porque no tenía suministro de alambre, por lo cual la afirmación que hace la entidad demandante lo que hace es hacer ver más grave su situación particular para perjudicarlo y tornar su conducta en una justa causa.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Añadió que durante el mes de octubre de 2013 presentó una querrela contra la entidad demandante por persecución sindical y posteriormente una acción de tutela porque le pidieron su historia clínica para tramitar incapacidades, cuando ese documento goza de reserva legal.

En cuanto al documento que adujo la entidad demandante haber sido firmado por la médica Astrid Medina, destacó que no fue suscrito por esa persona sino por el equipo médico de la Fundación Cardio Infantil, por lo que tampoco es cierto que lo hubiera falsificado para obtener un provecho indebido.

Adujo que en ningún momento la entidad demandante allega prueba pericial que demuestre que el documento por él allegado en donde se certifica su asistencia a la cita médica es falso, sino que simplemente corresponde al «*ojo de Ángela Mattos (...) una enemiga acérrima de la organización sindical*».

Destacó que, en todo caso, por la ausencia de 2 horas de su turno de trabajo, lo máximo que ha podido hacer la entidad demandante es suspenderlo por 3 días, y no solicitar autorización para darle por terminado el contrato de trabajo con justa causa, cuando esta última decisión no es proporcional con los hechos.

Agregó que hace 6 años es sujeto pasivo de la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, y la entidad demandante prefiere pagarle salarios sin prestación personal del servicio, que verlo ejercer su actividad sindical.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de justa causa para otorgar permiso para despedir y prescripción.

3.2. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Emcocables SA – Sintraemcocables SA coadyuvó la contestación de la demanda.

4. Reforma de la demanda. La entidad demandante presentó reforma de la demanda para solicitar que se llame a rendir testimonio a Astrid Medina Cañón, y adicionar un hecho relacionado con que el demandado actúa de mala fe porque allegó un documento con la contestación del libelo que hace referencia a unos



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

hechos ocurridos el 21 de octubre de 2013, cuando lo que sustenta la pretensión son los hechos acaecidos los días 21 y 22 de noviembre de ese año.

5. Contestación de la reforma de la demanda. El demandado no se opuso a la solicitud probatoria adicionada, y respecto del documento, explicó que la fecha pudo haber sido producto de un *lapsus cálimi*.

6. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 9 de octubre de 2020, negó el permiso para despedir con justa causa al demandado Rubén Darío Marín Romero e impuso condena en costas a la entidad demandante.

Apoyó su decisión en que, la entidad demandante no demostró la justa causa endilgada al trabajador demandado por las siguientes razones: i) el demandado sí agotó el procedimiento para solicitar el permiso para ausentarse de su lugar de trabajo; ii) era obligación de la entidad demandante darle el permiso al trabajador para asistir a la cita médica; y iii) si bien no hay atención puntual de la hija del demandado, la entidad demandante no logró desvirtuar el contenido de los documentos aportados por el trabajador para justificar su inasistencia a las últimas horas del turno asignado, dado que si bien el documento de 2 diciembre de 2013 hace referencia al 21 de octubre de ese año, ello no quiere decir que no se hubiera atendido a la paciente ese día, debido a que puede obedecer a un error de transcripción. En gracia de la discusión consideró que la ausencia del turno de trabajo no puede generar el despido, sino la suspensión por 3 días del contrato de trabajo, tal como lo establece el artículo 115 del reglamento interno de trabajo y tampoco está demostrado un perjuicio grave a la compañía porque el demandado no era el único trabajador que se desempeñaba en su turno.

7. Recurso de apelación de la entidad demandante. Inconforme con la sentencia, la parte demandante presentó recurso de apelación, y lo sustentó con los siguientes argumentos: (...) *Honorables magistrados, en el fallo que se acaba de dictar la juez consideró que no está probada la justa causa, primero el trabajador solicitó permiso y*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

segundo no se ausentó sin una causa justificada (...) Honorables magistrados, el punto es este: primero es bien conocido, o dentro del proceso se demostró documentalmente que dentro de la compañía hay establecido un procedimiento para los permisos en los casos de asistencia a citas médicas. Es decir, tiene que solicitarse con anterioridad. En este caso se demuestra que no se solicitó con anterioridad y el trabajador se ausentó (...) no se ausentó, se escapó del lugar de trabajo porque no tenía el permiso salir. Hizo uso de casi una artimaña, porque aprovechó la salida de un vehículo, y por esa salida se fue, el punto central del fallo es que mi representada no desvirtuó el contenido de la certificación. Es un documento expedido o, cuyo contenido obedece a letra de mano alzada de la médico tratante o la médico que atendió en la Fundación Cardio Infantil. Señores magistrados, si ustedes revisan bien ese documento ahí mismo la médico dice que la fecha de atención es octubre de 2013 ¿Cómo voy a desvirtuar el contenido de un documento que refleja una situación fáctica que no es la que estamos discutiendo en el proceso? ¿Por qué voy a entrar yo a desvirtuar que a la hija le prestaron servicio en octubre de 2013 si ni siquiera estamos debatiendo hechos de octubre de 2013 (...)? Es decir, por parte del juzgado y parece bien curioso ese fallo en ese sentido, porque se dice obedece más bien a un error al momento de la suscripción de ese documento. Es que es una certificación y entonces cómo voy a discutir durante un proceso hechos que son de noviembre de 2013 y me sacan en el fallo una certificación (...) de octubre de 2013. ¿Por qué me tengo que oponer o por qué tengo que desvirtuar yo el contenido del documento? (...) Es un tanto ilógico. Sobre el otro punto se dice que no se desvirtuó el contenido del documento, pero en el plenario obra un oficio o una comunicación expedida por la Fundación Cardio Infantil, que dice que revisada la historia clínica de la paciente, se encontró que ni siquiera se le atendió en 2013. Primero me dice que el trabajador tenía una justa causa para ausentarse del trabajo y esa justa causa consta en un documento. Ese documento es de octubre de 2013 (...) y no en noviembre de 2013 (...) Pero se hace caso omiso al derecho de petición que da la Fundación que dice que no se le dio tratamiento a la hija del señor Marín y posteriormente en una comunicación la Fundación ratifica esa versión y dice que en el año 2013 no se le prestó asistencia médica a la paciente (...) Entonces honorables Magistrados en este proceso hay una cosa cierta y se dio por probado: primero, que el señor Marín no tenía una justificación para ausentarse del trabajo el día 21 de noviembre de 2013 ¿Y por qué no tenía justificación? Porque su hija no tenía una cita médica a las 2 de la tarde como él lo hizo saber (...) porque la supuesta certificación que sirvió de base como argumento central de defensa como del argumento central para emitir este fallo es una certificación que dice que la médico la atendió en octubre de 2013. Entonces cómo me van a cambiar a mi el tema de discusión del proceso en la sentencia. Cómo me van a decir que la certificación que dio la médico tiene un error. Entonces que hay que entenderse que la atención no fue en octubre de 2013, sino en noviembre de 2013 (...) La médico no reporta en el sistema que la atendió y es tan descuidada en expedir una certificación de esa manera. Entonces honorables Magistrados (...) esto va a en contra vía de una extensa línea de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia porque la juez dijo que no hay justa causa porque no hubo perjuicios. Hasta la sociedad se ha dicho, y la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática desde el año 1970 en indicar que no es necesario que exista un perjuicio para el empleador. Es decir, que no siempre lo que es grave produce perjuicio. Pareciera que en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

este fallo esa jurisprudencia se invirtió porque se dijo no hay justa causa porque tampoco una afectación a la empresa, y no hay afectación a la empresa porque hay más empleados. Es un poco desvirtuable ese argumento no por el simple hecho de que hayan más trabajadores (...) lo cierto es que resulta que la juez que también escuchó parcialmente lo que dijeron los testigos: hay que como sesenta y tanto trabajadores porque hay como 20 máquinas, y la juez se quedó con el número de trabajadores (...) No por el simple hecho de que existan más trabajadores dentro de la compañía que desempeñan el mismo cargo y cumplen el mismo cargo, la compañía no sufre un perjuicio por la ausencia injustificada de uno de ellos (...)».

8. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la sala establecer si la juzgadora de primera instancia se equivocó o no, al negar el permiso solicitado por la entidad demandante para despedir con justa causa al demandado.

9. Resolución al (os) problema (s) jurídico (s):

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada** en cuanto negó el permiso para despedir, pero con la precisión de que la acción se encuentra prescrita, como se explicará más adelante.

10. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 405 y 406 del CST; 58, núm. 1º ibídem; núm. 2º y 6º lit. a) art. 7º D. 2351 de 1965; art. 53 reglamento interno de trabajo; y art. 61 del CPTYSS.

11. Cuestión preliminar. En esta instancia no se discuten los siguientes hechos: **1)** que el demandado se encuentra vinculado con la entidad demandante mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2000, en virtud del cual ocupa el cargo de ‘Toronador’ a cambio de una remuneración mensual equivalente a \$1.155.421 (fl. 26); **2)** que el demandado tenía como turno asignado de 6 a. m. a 2 p. m., durante la semana del 17 al 23 de noviembre de 2013 (fls. 25 y 65); y **3)** que dicho trabajador hace parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables S.A., como ‘secretario de deportes’.



Consideraciones

De conformidad con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía sea despedido o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado sin la previa autorización que otorgue un juez laboral dentro de un proceso especial, en los términos de los artículos 113 a 117 del estatuto procesal laboral y de la seguridad social, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o actividad económica.

En el caso de la acción tendiente a obtener el permiso para despedir a un trabajador con fuero sindical, que es básicamente el asunto que concita la atención de esta sala de decisión, resulta necesario verificar 2 aspectos importantes: **1)** la existencia de la garantía a favor del trabajador demandado; y **2)** la existencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, pero de las contempladas en el artículo 410 del estatuto sustantivo laboral consistentes en: **a)** la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, o la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y **b)** las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 de la misma codificación.

La calidad de aforado sindical del demandado es un aspecto indiscutido por las partes en este proceso, aunque, en todo caso, en el expediente está demostrado este hecho con la certificación expedida el 15 de julio de 2013 por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, donde consta que dicha persona hace parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables S.A., como ‘secretario de deportes’ (fl. 14).

La justa causa invocada en la demanda consiste en que el 21 de noviembre de 2013 el demandado se retiró del lugar de trabajo sin contar con una



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

justificación o permiso de sus superiores, y al día siguiente *«presentó a la compañía un documento supuestamente suscrito por parte de la señora Astrid Medina Cañón, médica de la Fundación Cardio Infantil, situación que no corresponde a la realidad de conformidad con las verificaciones que la Empresa adelantó ante dicha entidad y con la médica antes indicada»*, con lo cual, en sentir de la compañía, incumplió gravemente las obligaciones a su cargo *«afectando negativamente el curso normal de actividades (...) e infringiendo las políticas y procedimientos de la misma»*, por lo que se configura una justa causa de despido a la luz de los numerales 1º, 2º, 3º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del estatuto sustantivo, y los literales a), b), c) y d) del artículo 56 del reglamento interno.

En ese orden, para resolver si el permiso solicitado por la entidad demandante debe salir avante, lo pertinente es que esta corporación se ocupe de verificar si los hechos que motivaron el despido ocurrieron y pueden ser atribuidos al demandado, para posteriormente constatar si estos pueden ser considerados como una justa causa para darle por terminado el contrato:

- Obra la impresión de correo electrónico enviado por Luis Pico Peña, en su calidad de director del Departamento de Producción de la entidad demandante, al área de recursos humanos, con fecha del 21 de noviembre de 2013, cuyo texto es del siguiente tenor literal: *«Me permito solicitar el favor de citar a descargos al señor Marín Rubén Darío **por retirarse de su sitio de trabajo y de las instalaciones de la empresa sin la previa autorización de sus superiores inmediatos. Este hecho sucedió alrededor de las 12:00 horas del día de hoy.** Adjunto informe del supervisor de turno y a la espera del informe del personal de seguridad de la empresa»* (fl. 15).

- Obra a folio 16 un manuscrito elaborado por Manuel V. Bohórquez con la misma fecha citada, denominado «INFORME ING. ALFONSO PICO» que plasma el siguiente contenido: *«para informarle que siendo las 10:30 AM el sr Rubén Marín me solicitó un permiso para acompañar a la hija a una cita médica prioritaria en Bogotá. En vista de que la cita no era por urgencias entonces yo le manifesté que esos permisos solo los autorizaba el Ing. Alfonso Pico. **Pues es la orden que yo estoy acatando, de mis superiores, y siendo las 12:00 m, se ausentó de la planta»*** (negrilla fuera del texto).

- Obra a folio 19 un correo electrónico enviado por Javier Malagón Galeano del departamento de Seguridad, con asunto: «NOVEDAD SALIDA OPERARIO



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

RUBÉN DARÍO MARÍN» en donde se consigna: «*Don Álvaro buenas tardes, siendo las 11:46 horas aproximadamente el sr. Rubén Darío Marín Romero (operario de planta) me solicita en la puerta de ingreso a las oficinas de despachos y calidad que salía de la planta y necesitaba cambiarse, se procedió a informarle a portería para confirmar y realizar apertura pero el guardia Luis Fernando Cárdenas me confirma que la Dra. Ángela Mattos dio la instrucción de no abrir vestieres sobre las 11:56 horas aproximadamente el Sr. Marín hace presencia en la portería manifestando que no estaba abierto para cambiarse informándole que la Dra Ángela nos dio la instrucción de no abrirlos respondiendo que era una arbitrariedad y que no lo podían retenerlo (sic) dentro de las instalaciones, **sobre las 12:04 horas aproximadamente se retira de la planta aprovechando la salida del vehículo de Postobón manifestando que si a la hija le sucedía algo era responsabilidad del personal de seguridad por retenerlo (...)** Sobre las 12:15 horas aproximadamente hace presencia una motocicleta con dos patrulleros de la Policía Nacional indagando sobre el por qué no se le permitió la salida al Sr. Marín ya que él manifestó que lo retuvieron pese a informar que tenía una calamidad doméstica, **les manifesté que el Sr. Marín se retiró sin cumplir los procedimientos establecidos para estos casos que si quería más información lo solicitaran a la jefatura de seguridad**, los patrulleros se retiran a las 12:18 horas aproximadamente» (negrilla fuera del texto).*

- Obra a folios 34 y 42 un documento con fecha del 21 de noviembre de 2013 a nombre del demandado con manuscrito «ASISTIÓ CON SU HIJA CONTROL (...) SALIDA 14+00» con sello de una persona con nombre Astrid Medina Cañón. Con este documento, el trabajador convocado intenta justificar su salida del lugar de trabajo antes de la finalización del turno programado hasta las 2 p. m., en particular, aproximadamente 2 horas antes de esta hora mencionada.

Sobre este documento hay que mencionar que, aunque allí se menciona que el trabajador salió a las 14 horas que, como se sabe, corresponde a las 2 de la tarde de ese día, en su interrogatorio de parte incurrió en una contradicción porque allí informó que la cita había sido programada a esa hora, pero que, por el altercado que se suscitó en la portería de la entidad, llegó tarde.

- Obra a folio 31 una comunicación emitida por Ángela Mattos Castañeda, en su calidad de directora de Gestión Humana, con fecha del 26 de noviembre de 2016, y dirigida a la Fundación Cardioinfantil – área de auditoría médica, en la que se pide verificación sobre la atención médica de la paciente de nombre VMC, el día 21 de noviembre de 2013, aproximadamente a la 1:00 p. m., al igual que la letra y firma de la médico Astrid Medina Cañón «*debido a que tenemos*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

un soporte anterior de una atención de urgencias de esa misma institución y la firma de la doctora es diferente a la del documento que presentó este trabajador como soporte de su ausencia del día mencionado anteriormente (...) Es importante para la empresa verificar la autenticidad de la firma de la Dra. Medina ya que las firmas son diferentes en los dos soportes anexos».

- A folio 149 obra un manuscrito con membrete del Centro de Especialistas Fundación Cardio Infantil elaborado por Astrid Medina Cañón con fecha del 2 de diciembre de 2013 que plasma *«certifico que tal cual se lo manifesté de manera verbal y personal a la funcionaria de Emcocables que atendí PERSONALMENTE a la niña (...) el día 21 de octubre 2013 en las instalaciones de la Fundación Cardioinfantil; cita extra por lo que no se encuentra agendada (...)».*

Sobre este documento, hay que advertirse que le asiste razón a la entidad demandante en cuanto expone que no tenía razones válidas para oponerse a su contenido. La razón es sencilla: allí se contempla que la profesional atendió a la hija del demandado el día 21 de octubre de 2013, y no el 21 de noviembre de ese año, que fue cuando ocurrieron los hechos que se le endilgan en la demanda. Además, allí no se menciona que el demandado la hubiera acompañado a la cita médica, solo refiere que en esa fecha se atendió a la paciente. Es decir, no podría entenderse justificada la conducta del trabajador con este documento, máxime cuando la misma institución de salud certificó que no se encontraban registros de atención médica a dicha paciente en ninguna hora.

- A folios 32 y 40 obra la respuesta emitida el 6 de diciembre de ese mismo año, por parte de María Elvira Aldeco, en su calidad de jefe de Departamento de Calidad y Gestión Clínica de la Fundación Cardioinfantil, en donde se menciona que: *«el departamento de Garantía de Calidad de la Fundación Cardioinfantil recibió su comunicado en el cual se nos solicita que realicemos la verificación de la atención médica realizada por Consulta Externa a la paciente VM (...) el día 21 de noviembre de 2013 aproximadamente a la 1:00 p. m. (...) **Se realiza la revisión correspondiente de acuerdo a los datos que se adjuntan al oficio de solicitud y no se encontraron registros de esta paciente ni en el sistema de información, ni en medio físico (...)** Por lo tanto, ratificamos la respuesta generada en cuanto a que la paciente en mención no tiene registro de atención en la Fundación».*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

- Debido a que la entidad peticionada no dio información concreta sobre la firma de la profesional de salud en el documento de folios 34 y 42 citados que corresponde al documento que presentó el demandado para justificar su salida del lugar de trabajo con 2 horas de anticipación, con respuesta del 31 de diciembre del mismo año 2013, María Elvira Aldeco, en su calidad de Jefe de Departamento de Calidad y Gestión Humana, contestó *«en respuesta a su solicitud nos permitimos informarle que dado que la Doctora Astrid Medina Cañón no se encuentra en la institución por inicio de vacaciones no ha sido posible verificar la autenticidad de la firma manual»* (fls. 39 a 47).
- La diligencia de descargos celebrada el 26 de noviembre de ese mismo año, es relevante porque el demandado aceptó haberse ido del lugar de trabajo sin haber obtenido permiso previo de parte del supervisor (jefe inmediato), ni del jefe de producción, ni de la jefe de recursos humanos (fls. 20 a 23).

Lo dicho es corroborado por el testimonio de Luis Alfonso Pico Peña, jefe de producción de la entidad demandante e, incluso, así lo confirmaron los testigos Juan Carlos Arzuaga Rosso y Fernando Bulla Mahecha, cuando mencionaron que ni el supervisor, ni el jefe de producción, ni la jefe de recursos humanos habían autorizado al trabajador para que se ausentara de su puesto de trabajo.

A lo dicho se le suma que cuando salió de las instalaciones de la entidad, no lo hizo a través del cauce correspondiente, sino mientras se le daba salida a un vehículo externo de la compañía, tal como lo refirieron los 3 testigos citados.

En ese orden, considera la sala que en el expediente quedó demostrado que el demandado ejecutó las siguientes conductas: 1) dejó su turno de trabajo cuando todavía no había finalizado; 2) desatendió las órdenes e instrucciones impartidas por el supervisor (jefe inmediato), jefe de producción y la jefe de recursos humanos, quienes no le otorgaron permiso para abandonar el puesto de trabajo, ni para salir de las instalaciones de la entidad; 3) no siguió los conductos regulares para salir del recinto, lo hizo aprovechando la apertura de las puertas de la compañía cuando se le daba salida a un vehículo externo, con lo cual puso en riesgo la seguridad en general; y 4) presentó un documento firmado por Astrid Medina Cañón sobre la asistencia a un control médico el día 21 de noviembre de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

2013, pero que, según la versión de la Fundación Cardioinfantil no existe registro de atención de alguna persona con el nombre e identificación allí informada.

Demostrado así que los hechos que motivaron el despido sí ocurrieron, y que son atribuibles al demandado, corresponde determinar si estos se subsumen en alguna de las justas causas para terminar el contrato de trabajo.

Para dar respuesta a este problema jurídico, esta sala de decisión primero se referirá al hecho de haber presentado el demandado *«un documento supuestamente suscrito por parte de la señora Astrid Medina Cañón, médica de la Fundación Cardio Infantil, situación que no corresponde a la realidad de conformidad con las verificaciones que la Empresa adelantó ante dicha entidad y con la médica antes indicada»*, para posteriormente entrar a analizar si la conducta desplegada por el trabajador de abandonar su turno de trabajo con 2 horas de anticipación, sin permiso de sus superiores jerárquicos, y sin seguir los conductos regulares para su salida de las instalaciones de la compañía pueden ser considerados como una grave indisciplina.

Respecto de la primera causal, considera la sala que, aunque la Fundación Cardioinfantil, a través de María Elvira Aldeco, en su calidad de jefe de Departamento de Calidad y Gestión Clínica, en dos oportunidades (6 y 31 de diciembre de 2013), informó que allí no se encontraba registro de la atención médica a la hija del demandado (fls. 32, 39, 40 y 47), en el expediente un documento que refiere que el demandado si asistió a esa entidad para acompañar a su hija a un control médico durante ese día, y que, según el dicho de Astrid Medina Cañón, médica adscrito a la fundación, la razón por la cual no había registros era porque correspondía a una *«cita extra por lo que no se encuentra agendada (...）」* (fl. 149).

Aun así, llama la atención de la sala que en la contestación de la demanda, el mismo demandado aseguró haber agendado la cita con 2 meses de anticipación, y en el interrogatorio de parte se contradijo al sostener que la cita se había agendado el día anterior a las 4 de la tarde y por eso no lo había informado ese día.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Luego, entonces ¿Por qué no solicitó el permiso para ausentarse de su labor de trabajo con la suficiente antelación, tal como lo prevé el conducto regular? o en gracia de la discusión, si se tratara de una cita prioritaria ¿Por qué no solicitó el permiso cuando ingresó a laborar ese día a primera hora del día?

Recuérdese que el demandado no fue precavido a la hora de solicitarlo, porque tal como él mismo lo confesó en su interrogatorio de parte, no pidió el permiso al supervisor respectivo, cuando ingresó a laborar en su turno a primera hora, sino aproximadamente entre 10 a. m. y 11 a. m., o sea casi, 1 hora antes de salir.

Con este proceder el trabajador convocado inobservó el memorando No. 010-12 del 14 de febrero de 2012 (fl. 24), dirigido por el área de recursos humanos a todo el personal de la entidad relacionado con el procedimiento para pedir citas médicas, en el que no se establece como responsable para dar permisos, únicamente al supervisor, sino también al jefe de producción y a la jefe de gestión humana, quienes, dicho sea de paso, no accedieron a este y, además, se consigna la imperiosa necesidad de solicitarlos con una antelación determinada «y no el mismo día como hasta este momento».

Frente a la segunda causal, lo primero que hay que aclarar es que no se analizará a la luz de los literales a), b) y c) del artículo 56 del reglamento interno de trabajo allegado por la entidad demandante porque allí no se establece como falta grave el hecho de abandonar el sitio de trabajo faltando 2 horas para su culminación (fls. 52 a 61). En particular, allí se estipulan las siguientes conductas: «a) el retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando causa perjuicio grave a la Empresa, aún por primera vez (...) b) La falta total del trabajador, en la mañana o en la tarde o durante un día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aún por primera vez (...) c) Si el trabajador faltare al trabajo sin justa causa de impedimento por lapso mayor de dos días (...)».

En este punto se aclara que, aunque al expediente se allegaron dos reglamentos internos de trabajo, uno por la empresa y otro por el trabajador, la sala solo tendrá en cuenta el aportado por la entidad demandante (fls. 52 a 61), dado que el acompañado por el trabajador no tiene un orden digital concreto, está



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

desorganizado, no cuenta con secuencia numérica sobre su articulado, como tampoco tiene fecha de vigencia (fls. 193 a 206).

Elucidado lo anterior, considera la sala que, en todo caso, la conducta desplegada por el trabajador puede subsumirse como un acto de **grave indisciplina** que, a la luz del numeral 2º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 puede ser invocado por un empleador para solicitar el permiso para despedirlo con justa causa, por las siguientes razones:

1. Desacató la orden impartida, no solo por el supervisor Manuel V. Bohórquez, supervisor y superior inmediato, sino también del ingeniero Pico, quien tampoco suministró el permiso, y más grave aún, desatendió la orden impartida por la jefe de recursos humanos, quien independiente de la manera cómo pudo haber respondido la solicitud, fue determinante al negar el permiso solicitado.

Recuérdese que dentro de los deberes principales del trabajador está el de la obediencia, tal como lo consagra el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, que se genera a partir de la subordinación a la cual está sometido, por lo que es deber suyo acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos dentro del marco obligacional del contrato, por ser el empleador, quien, en principio, asume todos los riesgos.

2. Pese a que no tenía permiso concedido para ausentarse de su lugar de trabajo, el demandado salió de las instalaciones de la entidad sin sujetarse a los conductos regulares, toda vez que, como él mismo lo admitió en el interrogatorio de parte, salió cuando los vigilantes de portería abrieron las puertas a un vehículo de una empresa externa, y sin pasar primero por el vestir para quitarse la dotación de vestido y calzado.

Esto es importante precisarlo, aquí y ahora, porque, cuando al lugar hubiera acudido el personal de la policía con posterioridad a la partida del demandado, lo cierto es que, en ningún momento tuvo permiso para salir. De hecho, tampoco tenía autorización para quitarse la dotación de vestido y calzado que dijeron los testigos Juan Carlos Arzuaga Rosso y Fernando Bulla Mahecha que tenía. No se



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

trata de avalar una eventual conducta del empleador para retener a sus trabajadores en el sitio de trabajo, sino que el trabajador asuma una responsabilidad que le impone el contrato de trabajo de acatar las órdenes e instrucciones impartidas hacia él cuando el turno de trabajo esté vigente.

Recuérdese que cuando sucedieron los hechos el turno no había finalizado, y tal como lo mencionó el demandado faltaba todavía tiempo para ello.

3. La no finalización del turno del trabajador conllevó a que no cumpliera con las actividades laborales para las cuales fue contratado.

Repárese, además, que el testigo Luis Pico Peña, quien dijo ser el supervisor y supervisor inmediato del demandado, es relevante en cuanto expone que el hecho de retirarse de una máquina que se encuentra en operación «*genera traumatismo*», debido a que «*siempre que una máquina está en funcionamiento se está preparando de algún material en específico*» y que, en todo caso, tiene entendido de que «*todas las máquinas estaban en funcionamiento*», así no recordara cuál era la máquina asignada o que operaba el trabajador encartado.

En resumen, las conductas endilgadas encuadran en los numerales 11, 12, 27, 57 y 59 del artículo 53 del reglamento interno de trabajo allegado por la entidad demandante, en los que se prohíbe a los trabajadores, entre otras cosas, «*abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste*», «*empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior*» «*retirarse el turno antes que se presente el trabajador que debe suceder en su labor*» «*no acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la Empresa, den los celadores o vigilantes*» y «*entrar o salir de las instalaciones de la Empresa en horas distintas a las del trabajo, sin causa justificada o sin autorización expresa*».

En criterio de la sala, tal comportamiento constituye una grave indisciplina porque: i) es grave y trascendente porque ha producido una consecuencia negativa hacia el poder de mando y subordinación del personal directivo de la entidad demandante; y ii) es injustificado porque desatendió las órdenes impartidas en contrario por su superiores, es decir, sin el permiso o autorización debida.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Cabe agregar que cuando se invocan varias causales de despido, basta con demostrar la existencia de una que tenga la identidad, mérito o fuerza para ser justa causa (CSJ SL8643-2014).

Así las cosas, demostrados los hechos atribuidos al demandado y determinado que sí se configura una justa causa de despido, procede la sala a resolver sobre la excepción de prescripción propuesta en la contestación.

El artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, reformado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, dispone 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».

Dado que los hechos ocurrieron el 21 de noviembre de 2013, y ese mismo día se enteró la entidad demandante, y la demanda se presentó el 20 de enero de 2014, es claro que no transcurrieron los 2 meses señalados.

Sin embargo, esta sala no puede pasar por alto que la entidad demandante dejó transcurrir el término de 1 año consagrado en el artículo 94 del Código General del Proceso, aplicable a los procedimientos laborales por virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que dispone:

ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA. La presentación de la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.

(...)».

En el presente caso, la demanda fue admitida el **6 de marzo de 2014**, y el auto fue notificado por anotación en el estado No. 13 del 7 de marzo siguiente.

La entidad demandante inició las gestiones para notificar el auto admisorio al demandado y obtuvo envío satisfactorio del citatorio el **9 de mayo de 2014**. También envió el aviso respectivo, pero esta gestión arrojó un resultado desfavorable, según consta en la certificación del 5 de septiembre de ese mismo año (fl. 65).

El juzgado de primera instancia, mediante auto proferido el 23 de abril de 2015 archivó las diligencias. Posteriormente mediante auto proferido el 11 de julio de 2015 se revocó tal decisión por considerar que la entidad demandante sí había acreditado las gestiones correspondientes para notificar el auto admisorio de la demanda. Entretanto, la entidad demandante no continuó con la gestión para lograr la notificación personal del auto admisorio de la demanda al demandado. Prácticamente adoptó una conducta pasiva en relación con esa carga procesal.

Después, la entidad demandante adelantó otras gestiones de envío de citatorios los días 21 de julio de 2015 y 8 de marzo de 2016 hasta que el demandado pudo ser hallado en la dirección: kilómetro 5.5. vía Cajicá – Zipaquirá.

Obra a folios 93 y 94 una solicitud de emplazamiento y designación de curador ad litem al demandado de fecha 18 de marzo de 2016.

A folio 95 obra una solicitud presentada el 15 de abril del mismo año, en el que se pide al juzgado la autorización para la elaboración de un aviso citatorio,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

puesto que con la certificación del 8 de marzo de 2016 se constata que «*QUIEN ATIENDE INFORMA QUE LA PERSONA SÍ LABORA EN LA DIRECCIÓN APORTADA EN EL CITATORIO*».

El juzgado mediante auto proferido el 28 de abril de ese mismo año niega la elaboración del citatorio a la nueva dirección, y requiere a la entidad demandante para que primero adelante la gestión para notificar a la organización sindical.

La citación es retirada por la entidad demandante el día 29 de mayo de 2016 (fl. 100), y su gestión es entregada al juzgado el 19 de agosto del mismo año, con constancia de envío del 1º de junio de ese año (fls. 102 a 104).

La diligencia de notificación personal al demandado se surtió el **25 de agosto de 2016**.

Entre la notificación del auto admisorio y la notificación efectiva del demandado transcurrieron 2 años y medio. **Es decir que la presentación de la demanda no tuvo como efecto el de interrumpir la prescripción.**

En este punto, se aclara que no puede afirmarse que durante dicho lapso la entidad demandante fuera diligente en pretender la notificación del demandado, pues de lo actuado se infiere que la juzgadora de instancia ordenó el archivo de las diligencias por falta de actuación; y aunque si bien posteriormente se revocó esa decisión, lo cierto es que objetivamente el proceso quedó paralizado por más de 6 meses.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada en cuanto negó el permiso para despedir solicitado por la entidad demandada, pero con la precisión de que la acción de levantamiento de fuero sindical se encuentra prescrita.

Las costas de segunda instancia estarán a cargo de la entidad demandante al tenor del artículo 365 del Código General del Proceso. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal vigente mensual a su cargo, al tenor



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de lo previsto en el Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, pero en el entendido de que la acción instaurada por la **Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables S.A.**, para obtener permiso para despedir con justa causa al demandado **Rubén Darío Marín Romero** se encuentra prescrita, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Condenar en costas a la entidad demandante. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020, a favor del demandado.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese por edicto,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con aclaración de voto)


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado