

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN
Medellín - Antioquia, ocho (8) de febrero de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA							
RADICADO	05001	41	05	003	2020	00478	01
PROCESO	CONSULTA No. 001 de 2022						
DEMANDANTE	ÁLVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS						
DEMANDADA	MINERA EL ROBLE S.A..						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 032 de 2022						
PROCEDENCIA	Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales						
TEMAS	Contrato de Trabajo						
DECISIÓN	CONFIRMA						

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Teniendo en cuenta que en la **Sentencia C-424 del 8 de julio de 2015**, proferida por H. Corte Constitucional, en su parte resolutive estableció que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, la sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; y en su parte motiva argumento que cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero, **el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO LABORAL DE MEDELLÍN**, obrando de conformidad con el artículo 82 del Código de Procedimiento Laboral y el artículo 15 del Decreto de 2020, se constituyó en Audiencia Pública con el fin de realizar la Audiencia de Fallo en este proceso ordinario de única instancia en sede consulta, que inició ante el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, del señor **ÁLVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS** contra la sociedad **MINERA EL ROBLE S.A.**, mediante demanda presentada el 22 de septiembre de 2020.

Tramitado el proceso en el número de audiencias permitidas por la ley, sin que se observare causa o motivo que pueda dejar sin efecto lo hasta aquí actuado, realizada en debida forma la reclamación administrativa, así como cumplidos los presupuestos procesales para dictar sentencia de mérito, a la hora señalada, la suscrita Juez procede a dictar la providencia respectiva, la cual queda en los términos siguientes:

LA DEMANDA

Lo que se pretende

Que se declare que la sanción impuesta al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios fue ilegal e injusta; y en consecuencia se condene a la empresa Minera El Roble S.A. a reconocer y pagar a éste los salarios dejados de percibir a raíz de la sanción, así como el dominical respectivo. Así que se declara que para efectos de la antigüedad no ha mediado solución de continuidad en el decurso de la relación laboral.

Los Hechos

De la respectiva demanda se pueden extractar los siguientes hechos:

Que mediante contrato escrito de trabajo a plazo indefinido, el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios se encuentra vinculado al servicio de la empresa “Minera El Roble S.A.” desde el 23 de junio de 2016; que el señor Álvaro Francisco se desempeña como mecánico 2; que su remuneración salarial básica es de \$2.016.000,00.

Que el día 14 de septiembre de 2020, la empresa demandada envió una comunicación al señor Álvaro Francisco en virtud de la cual lo suspendía en el ejercicio de sus funciones por el término de cinco (5) días, esto es, entre el 16 y 20 del mismo mes y año; que, contra la decisión, el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios interpuso los respectivos recursos, con la finalidad que en segunda instancia se analizara su situación y se revocara la sanción impuesta.

Que la empresa Minera El Roble S.A. se negó a darle trámite a la segunda instancia, y mediante comunicación del día 16 de septiembre de 2020, informándole que no existe la posibilidad de otorgarle una segunda instancia frente a las sanciones que le impusieron la sanción disciplinaria y ulterior suspensión, pues el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía es de obligatorio y rigurosa observancia para los empleados y este no consagra esa posibilidad como tampoco lo hizo el laudo arbitral (convención colectiva de trabajo); además que fue respetado el debido proceso en el proceso disciplinario.

Se indica además que con ello la empresa Minera El Roble S.A. no dio cumplimiento al debido proceso, que la sanción de suspensión es ilegal e injusta.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Artículos 22, 23, 24, 55, 110, 111 y concordantes del C.S.T.; Decreto 2158 de 1948; Leyes 11 de 1984; 712 de 2001, 1149 de 2007 y 1395 de 2010; Sentencias C-593 de 2014 de la Corte Constitucional y SL 3566 de 2016 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

TRÁMITE PROCESAL

Mediante auto del 10 de septiembre de 2021, notificado por Estados del 13 de septiembre de 2021, se avoco conocimiento del presente proceso en sede de Consulta, y de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se corrió traslado a los apoderados por el término de cinco (5) días para que presentaran de formar escrita y a través de los medios digitales sus respectivos alegatos de conclusión.

POSICIÓN DE LA DEMANDADA

La sociedad accionada respecto a los hechos de la demanda indicó frente los relativos a la relación laboral, el caro y la remuneración que son ciertos; en cuanto a lo referente a la sanción, indica que es cierto, pero aclara que la suspensión del contrato se dio por efectos de sanción disciplinaria, al incumplir los numerales 16, 17 y 42 del art. 100 y los numerales 8, 31, y 71 del art. 102

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

del Reglamento Interno de Trabajo, por haber incurrido en una inapropiada conducta al realizar manifestaciones verbales con respecto del Ingeniero Alberto Chumacero, lo cual generó discordia y discusiones al interior del área, afectándose el clima laboral de la misma, y versiones encontradas sobre supuestas amenazas contra la integridad física de tal empleado.

Se afirma que no es cierto del todo lo del recurso, pues la comunicación firmada por el presidente del sindicato y el trabajador, en su contenido, simplemente semana no estar de acuerdo con la decisión tomada por la empresa; en parte alguna aluden “interponer los respectivos recursos” como se señala en el hecho, pues, si se observa el contenido de tal comunicación lo que se solicita es “volver a escuchar a este trabajador prejuzgado en segundas instancias” (sic). Y que si en gracia de discusión y por simple amplitud, de que se refería a un recurso frente a la sanción impuesta, lo cierto es que el cuestionamiento de las decisiones disciplinarias tomadas por la empresa, solo es procedente ante la justicia ordinaria laboral, tal como lo establece el artículo 121 del Reglamento Interno de Trabajo; artículo que se encuentra vigente y en consonancia con el laudo (convención colectiva de trabajo, y la Sentencia C-593 de 2014.

Indica que a pesar de existir unas reglas calaras y preestablecidas entre trabajadores y empresa para efectos de recursos de las sanciones disciplinarias, llama la atención que el sindicato no hubiera objetado el reglamento interno de trabajo en tal aspecto, por lo que se entiende la aceptación plena del trámite establecido para el cuestionamiento de las sanciones disciplinarias ante la justicia ordinaria laboral.

Que inclusive del contenido de la petición del trabajador, alude a “volver a escuchar a este trabajador”, cuando claramente, en respecto al debido proceso y derecho de defensa, al trabajador se le escuchó ampliamente en la diligencia de descargos, por lo que es evidente que en ninguna violación a la defensa incurrió la empresa; y ningún elemento probatorio nuevo o sobreviviente, era objeto de la petición del trabajador.

Presentó como excepciones de mérito las que denominó: LEGALIDAD Y JUSTEZA DE LA SANCIÓN DISCIPLINA Y PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

PRUEBAS ALLEGADAS

La parte demandante arrimó al proceso los siguientes documentos: Comunicación de suspensión de fecha 14 de septiembre de 2020, firmado por dos (2) testigos; copia de solicitud de doble instancia radicado el 14 de septiembre de 2020 y firmado por el presidente de Sintramienergética y el trabajador; respuesta a la solicitud de doble instancia por parte de Minera El Roble S.A. con fecha del 16 de septiembre de 2020 (Documentos que fueron que no se puede evidencias foliatura, toda vez que el expediente digital no está enumerado)

La sociedad demandada, aportó como pruebas las siguientes: Acta de Descargos, citación a diligencia de descargos, notificación de fallo de tutela del Juzgado 21 Civil del Circuito de Medellín; Contrato de trabajo del demandante, Comunicado de Suspensión; Copia Resolución 0061 del 16 de enero de 2018 del Ministerio del Trabajo; Respuesta a la solicitud de doble instancia; Respuesta a solicitud de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

trámite de objeciones al Reglamento Interno de Trabajo de 2017; Reglamento Interno de Trabajo; Sentencia de Tutela del Juzgado 26 Civil Municipal de Oralidad de Medellín; Solicitud de Doble Instancia por parte de Sintramienérgica; Versiones libres de Edwin de Jesús Blandón Montoya, Jaime Ramiro González Vélez, Jessica Natalia Guerrero, y Osvaldo Mario Barraza Pérez (Documentos obrantes en los archivos enumerados del 12 a 28 del expediente digital, el cual no está foliado)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, mediante Sentencia del 10 de agosto de 2021, decidió absolver a la demandada Minera El Roble S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Para fundar la sentencia, la Juez de instancia, indicó Argumento que la facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación propio de las relaciones laborales y en el deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de sus labores, tendiendo como finalidad el orden de la empresa y la disciplina en el trabajo.

Que al respecto dispone los artículos 104 a 125 del C.S.T. de que las sanciones a las que es sujeto el trabajador en el desarrollo del contrato deber estar especificadas en el Reglamento Interno de Trabajo, esto es la descripción de la conducta sancionable, ya que se tiene por sabido del mencionado reglamento hace parte integral del contrato, y por lo tanto sus normas son de obligatorio cumplimiento. Y conforme a lo dispuesto en la Sentencia C-593 de 2014, tal reglamento debe contener también el procedimiento para implementar dichas sanciones, respetándose siempre el debido proceso, porque de lo contrario se puede predicar la ilegalidad de la sanción por quedar está sujeta a la voluntad y al arbitrio del empleador.

La Juez de Instancia procedió a analizar el primer lugar, la legalidad formal o procedimental de la decisión, indicando que la sanción impuesta por Minera El Roble S.A. está respaldada en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual fue aportado en la contestación de la demanda, respetando el trámite administrativo dado por el mismo reglamento (Documento No, 21 del Expediente Digital), sobre diligencia previa de descargos, con apego a los numeral 8, 31 , y 71 del artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo, en lo referente a la conducta; y al artículo 109 y s.s. del respecto del proceso disciplinario, tramite formal de investigación disciplinaria interna adecuada bajo los límites de prescindibilidad y control propios del principio de legalidad, que conlleva el derecho constitucional fundamental al debido proceso. Advirtiendo que de la documental arrimada, Acta de Descargos que se encuentra en las páginas 1 a 8 del documento 12 del expediente digital, y de las comunicaciones enviadas al demandante de la apertura del proceso, citaciones a descargos, comunicaciones e la decisión y respuesta negativa de una segunda instancia, pruebas practicadas, testimonios de tres (3) compañeros, y la oportunidad para aportar pruebas, citar testigos, y solicitar tiempo contemplado en el artículo 118 del parágrafo 1° del Reglamento Interno de Trabajo, y que pudiera ir acompañado de 2 personas pertenecientes al sindicato; la empresa cumplió entonces, con: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada de la formulación de cargos; 2. Del traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; 3. La indicación de un término para que el acusado formulé sus descargos, controvirtiera las pruebas contra, y entregue aquellas que soporten

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

sus descargos; y 4. Pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente, y la imposición de una sanción proporcional a la falta.

Y que, si bien se tiene que el actor discute la legalidad del procedimiento sancionatorio, en el sentido de afirmar que no se le respectó el debido proceso ni el derecho a la defensa y contradicción, al haberle negado la segunda instancia, indicando que debía surtir conforme a la Sentencia C-593 de 2014 y a la SL 3566 sin indicar el año; lo cierto es que dentro del proceso se tiene el trabajador mediante escrito del 15 de septiembre de 2020 (Documento 19 del Expediente Digital), realizó a la empleadora solicitud de segunda instancia con la finalidad de que se le brinde una nueva oportunidad de ser escuchado, aduciendo la obligación de la empresa de reconsiderar la decisión tomada; y frente a ello, el día 16 de septiembre de 2020 la empleadora dio respuesta a la solicitud negándola argumentando que no existe posibilidad de otorgarse segunda instancia frente a las decisiones que impusieron la sanción disciplinaria y ulterior suspensión, dado que el Reglamento Interno de Trabajo es de obligatorio y rigurosa observación, y no consagra esa posibilidad. Al revisar el mencionado reglamento se señala que el artículo 121 “Recurso frente a la decisión disciplinaria”, indica que los trabajadores objeto de un proceso disciplinario podrán cuestionar la decisión ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral; encontrándose ajustada a derecho la negativa de la sociedad demandada de resolver la solicitud de segunda instancia; advirtiéndose que el promotor de la Litis hace una interpretación desacertada del contenido de la Sentencia C-593 de 2014, puesto que lo que allí se señala es que la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contener el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, indicando la Corte señala que debe brindarse alguna de las dos (2) posibilidades en el Reglamento Interno de Trabajo, lo cual se infiere de la expresión, ya sea; posibilidad ésta última de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral como en efecto se vio, y que trae el artículo 121 del reglamento.

Aduce que, en virtud del material probatorio analizado debe concluirse que el test atinente a la legalidad formal de la sanción favorece a la sociedad demandada, en tanto quedó demostrado que durante el trámite administrativo adelantado al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, se le respectó el debido proceso, con apego al Reglamento Interno de Trabajo que rige para las partes; sin que sea de recibo el reparo presentado por el apoderado demandante a penas en los alegatos de conclusión frente a la publicidad del referido reglamento, aspecto que no fue discutido ni siquiera en el escrito de demanda ni a lo largo del proceso.

Y, en segundo lugar, procedió a estudiar la legalidad sustancial o material de la sanción, precisando que la sanción se dio con fundamento en la conducta desplegada por el demandante el día 28 de mayo de 2022, citando la misiva de Gestión Humana dirigida al demandante, donde le indica lo sucedido; y aduciendo que conducta contrario a lo discutido por el apoderado de la parte demandante si le ha enrostrado al actor desde el inicio del proceso disciplinario, como se advierte del documento del 1° de junio de 2020 concretamente en el inciso 2° (Documento 14 del Expediente Digital), como se lee también del Acta de Descargos (Documento 12 del Expediente Digital), y hasta de la misma misiva que comunica la suspensión, como se puede ver en el literal b del ordinal 3 del escrito del 14 de septiembre de 2020. Del Acta de Descargos, que reposa en el documento 12 del expediente digital, surtida el 7 de septiembre de 2020, se encuentra que frente a los hechos el demandante niega haber lanzado esas expresiones respecto del señor Alberto Chumacero, indicado que se trata de una

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

acusación del Ingeniero Oswaldo Barraza para darle su buen nombre en la empresa; sin embargo, al proceso se trajo las declaraciones de Juan Pablo Taborda Clavijo, José Arístides Ceballos y Oswaldo Barraza Pérez. Los dos (2) primeros frente a la conducta que se le achaca al actor no aportan ningún elemento de juicio sobre el particular, pues indicaron no haber estado presentes en los hechos, pues sus cargos son diferentes al del demandante y trabajan en partes distintas, y que lo conocen porque lo acompañaron como representantes del sindicato en el proceso disciplinario. Por su parte el señor Oswaldo Barraza Pérez indicó que trabaja en la Minera El Roble S.A. hace cuatro (4) años, que conoce al demandante porque trabajan junto en el área de mantenimiento, y para el año 2020 compartieron alrededor de tres (3) meses por el confinamiento entre marzo y mayo; manifestó que estuvo presente el día de los hechos, los cuales ocurrieron alrededor de las 6:30 p.m., y que cuando se terminó la conversación él mismo llamo alrededor de las 7:15 p.m. a una persona de recursos humanos y le comento lo sucedido; testigo que el Despacho encuentra claro, coherente y ausente de parcialidad, pues incluso lo esbozado en la diligencia es concordante con la versión libre que aquel envió por correo electrónico a la Gerente de Gestión Humana, el día 10 de junio de 2020 en el marco del proceso disciplinario que se siguió contra el actor (Documento 28 del Expediente Digital). Tampoco se advierte contradicción con lo esbozado en versiones libres que rindieron los señores Edwin Blandón y Jaime González, quienes indicaron haber estado presente el día 28 de mayo de 2020 en el momento en que el demandante lanzó tales expresiones.

Que, analizado el material probatorio en conjunto, se tiene que la conducta que se le achaca al actor si se encuentra acreditada, pues se cuenta en el proceso con la testimonial de quien presencié directamente tales hechos, así como las versiones que rindieron otras dos (2) personas que se encontraban presentes al momento de la conversaciones, los cuales si bien relatan en sus escritos de manera somera lo ocurrido; son concordantes todos ellos en que el actor le indicó al señor Edwin Blandón que la solución la tenía él en Medellín; llamándole la atención del Despacho que el señor Edwin Blandón frente a la expresión que lanzó el actor manifestará “Yo soy muy católico, y no obré así; yo todo lo dejó en manos de Dios, él varea el que hace con los buenos y los malos”. Lo que además se constituye en un indicio grave de las expresiones que se le achacan al demandante; adicionalmente, contrario a lo señalado por el apoderado demandante en ninguna manera las versiones rendidas por Jaime Ramiro González Vélez y Edwin Blandón, contradicen lo señalado por el señor Oswaldo Barraza Pérez, pues ninguno de ellos hace mención siquiera a que aquel estuviera faltando a la verdad.

Argumenta que por todo lo anterior, y encontrando que obra un testigo presencial directo de los hechos, quien fue claro, ausente de parcialidad, y consistente en todas las versiones; se encuentra acreditado que en efecto el actor cometió la conducta que se le indilga; y por lo tanto, paso a verificar si la conducta es anti contractual, para que derivase en una sanción; procedió citar los numerales 16, 17 y 42 del artículo 100 del Reglamento Interno de Trabajo, artículo que contempla las “Obligaciones Especiales del Trabajador”, así como los numerales 8, 31 y 47 del artículo 102 ibídem, que contempla las prohibiciones de los trabajadores; indicando que acaeció las faltas que se encuentran estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que así se evidencio del material probatorio aportado al plenario, pues era claro que con su actuar el actor incumplió la obligación de tratar a sus superiores con respeto y cortesía; e incurrió en las prohibiciones de tratar a sus superiores y compañeros con respeto, originar discordias con las expresiones lanzadas, y evidentemente

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS

DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.

Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

empleo expresiones vulgares y ofensivas en relaciones con los compañeros y sus superiores jerárquicos, así como agredió de forma verbal a un superior jerárquico.

Preciso, que como lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si bien al trabajador le asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir de modo respetuoso sus derechos, y es dable entender que lo pueda hacer en modo firme e incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilice la descortesía, el agravio o lo burlesco; así se puede ver en la Sentencia SL 1114 de 2021. Bajo ese panorama se encuentra probado la comisión de la conducta anti contractual, por lo cual se encuentra asustado a derecho que en el ejercicio legítimo del poder subordinal que ostenta el empleador, impusiera sanción disciplinaria al trabajador; atendiendo que incluso dichas conductas conforme a los parámetros de los artículos 100 y 102 del R.I.T., se constituye en faltas graves que hasta ameritaban el despido con justa causa, sin embargo, el empleador decidió imponer una sanción correctiva.

Concluyó que se evidencio la legalidad formal y material de la sanción impuesta, y declaró probada la excepción de legalidad y justeza de la sanción disciplinaria propuesta por la parte demandada, y absolvió a Minera El Roble S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra.

En cuanto a las costas, la falladora condenó en costas a la parte demandante, en la suma de \$100.000,00.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

A través del correo electrónico institucional del Juzgado, el apoderado de la demandada, el día 19 de octubre de 2021, allegó sus alegatos de conclusión, los cuales argumento de la siguiente manera:

Afirma que tal como quedó demostrado dentro del proceso, y tal como fue correctamente concluido por el juez de primera instancia, la suspensión del contrato se dio por efectos una sanción disciplinaria, al incumplir los numerales 16, 17 y 42 del art. 100, y los numerales 8, 31 y 71 del art. 102 del reglamento interno de trabajo, en el horizonte de haber incurrido en una inapropiada conducta al realizar manifestaciones verbales con respecto al ingeniero ALBERTO CHUMACERO, al tildarlo de *“hijueputa”* y que la solución era *“mandarle los muchachos de Medellín”* para que *“le hagan dos tiros, que le peguen dos tiros en una pierna, o que lo asusten, que le hagan algo, para que no sea hijueputa”*, lo cual generó discordia y discusiones al interior del área, afectaciones al clima laboral de la misma, y versiones encontradas sobre supuestas amenazas contra la integridad física de un empleado.

Que, en cuanto a la comunicación firmada por el presidente del sindicato y el trabajador, en su contenido, simplemente señala no estar de acuerdo con la decisión tomada por la empresa; en parte alguna aluden a *“interponer los respectivos recursos”* como se señala de manera acomodada en este hecho que se responde, pues, si se observa el contenido de tal comunicación se solicita es ***“volver a escuchar a este trabajador prejuzgado en segundas instancias (sic)”***.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

Que, así se aceptara-en gracia de discusión y por simple amplitud-,de que tal comunicación se refiere a la interposición de “recursos”, frente a la sanción impuesta, lo cierto es que el cuestionamiento de la decisiones disciplinarias tomadas por la empresa, solo es procedente ante la justicia ordinaria laboral, (no frente a la empresa), tal como se estableció entre la empresa y los trabajadores en el art. 121 del Reglamento interno de trabajo, que señala expresamente:

“Artículo 121. Recurso frente a la decisión disciplinaria: los trabajadores objeto de un proceso disciplinario podrán cuestionar la decisión ante la jurisdicción ordinaria laboral”

Tal artículo vigente del reglamento interno, se encuentra en consonancia con el LAUDO (CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO y la sentencia C 593 de 2014, que establece: “(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”, con lo que se deja clara la posibilidad de que se haga de una u otra manera; y tanto el RIT, como el Laudo, señalan la segunda alternativa, es decir la jurisdicción ordinaria laboral como mecanismo de cuestionamiento de las decisiones disciplinarias.

Indica que a pesar de existir unas reglas calaras y preestablecidas entre trabajadores y empresa para efectos de recursos de las sanciones disciplinarias, llama la atención que el sindicato no hubiera objetado el reglamento interno de trabajo en tal aspecto, por lo que se entiende la aceptación plena del trámite establecido para el cuestionamiento de las sanciones disciplinarias ante la justicia ordinaria laboral.

Que inclusive del contenido de la petición del trabajador, alude a “volver a escuchar a este trabajador”, cuando claramente, en respecto al debido proceso y derecho de defensa, al trabajador se le escuchó ampliamente en la diligencia de descargos, por lo que es evidente que en ninguna violación a la defensa incurrió la empresa; y ningún elemento probatorio nuevo o sobreviviente, era objeto de la petición del trabajador.

Afirma, que ya el tema materia de discusión ha sido analizado en sede de tutela, en donde el propio juez Constitucional, ha señalado que el trámite de cuestionamientos de las decisiones disciplinarias, **es ante el juez ordinario, y no frente a la empresa**, sin que tal situación afecte el debido proceso y derecho de defensa del trabajador. En efecto, en un caso similar de otra trabajadora de la empresa sindicalizada, el juez constitucional 26 Civil Municipal de Medellín, sobre el punto, en consideraciones que aplican al *sub judice*, señaló:

“Es decir, tampoco puede predicarse que existió afectación al debido proceso al interior del trámite disciplinario por no otorgarse la posibilidad de censurar en alzada las decisiones que impusieron las suspensiones, pues el Reglamento Interno de Trabajo que se erige en ley de obligatoria y rigurosa observancia para los contratantes no consagró esa posibilidad ante el empleador, por lo que a quien en definitiva le corresponde pronunciarse sobre el mérito sancionatorio de las conductas desplegadas por la afectada es al juez laboral, pues la injerencia del juez constitucional se limita a auscultar si durante la ejecución del trámite que culminó en sanción se respetaron los postulados regentes, otorgándose la posibilidad de ejercer los derechos de defensa y contradicción.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

En definitiva, constatado como está que la accionante se encuentra vinculada a través de contrato de trabajo con la accionada, y como consecuencia de la comisión de presuntas faltas de diversa índole le fueron adelantados 2 trámites disciplinarios, en los que se respetó y garantizó el ejercicio de sus garantías fundamentales de la accionante, dable es colegir que la transgresión a su derecho fundamental al debido proceso no es tal".

Solicita que la sentencia debe ser confirmada totalmente.

PROBLEMA JURÍDICO.

Se centrará en determinar si la sanción disciplinaria impuesta al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, consistente en suspensión de sus laborales entre los días 16 de septiembre y 20 de septiembre de 2020, fue injusta o ilegal; en caso contrario si le asiste o no derecho al demandante, al reconocimiento y pago de la de los salarios, dominicales y prestaciones dejados de percibir; y, en consecuencia, hay lugar o no a confirmar la Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

TESIS DE DESPACHO

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, confirmará la decisión proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, y lo sustenta de la siguiente manera:

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso, reza que:

“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.”

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 167 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en materia laboral, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

Hechos Probados:

1. Que entre el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios y la sociedad Minera El Roble S.A., existe contrato de trabajo a término indefinido, desde el 23 de junio de 2016; contrato que fue suscrito para el desempeño del cargo de Mecánico (Ver documento 16 Expediente Digital)
2. Que el día 1° de junio de 2020, el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios fue citado a descargos, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 115 del C.S. del T. y S.S., y en atención a los hechos ocurridos el día 28 de mayo de 2020 (Ver documento 14 Expediente Digital)
3. Que el día 7 de septiembre de 2020 ante la Coordinación de Gestión Humana de Minera El Roble S.A., el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios,

presentó descargos por los hechos ocurridos el día 28 de mayo de 2020, acompañado de los señores José Arístides Ceballos y Juan Pablo Taborda, representantes del Sindicato Sintraminergetica (Ver documentos 12 Expediente Digital)

4. Que dentro del proceso disciplinario se recibieron las versiones libres de los señores Edwin Blandón, Jaime Ramiro González Vélez, Jessica Natalia Guerrero, y Osvaldo Mario Barraza Pérez (Ver documentos 25 a 28 Expediente Digital)
5. Que el día 14 de septiembre de 2020, la sociedad Minera El Roble S.A., le comunicó al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, consistente en la suspensión del contrato de trabajo a partir del día 16 de septiembre de 2020 hasta el día 20 de septiembre de 2020; notificación que no fue firmada por el trabajador, y debido ser firmada por dos (2) testigos (Ver documento 24 Expediente Digital)
6. Que el día 15 de septiembre de 2020, se presentó por parte del Presidente de Sintraenergética y el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, solicitud de doble instancia, solicitando volver a escuchar al trabajador (Ver Documento 23 Expediente Digital)
7. Que, mediante comunicación del 16 de septiembre de 2020, Minera El Roble S.A., dio respuesta a la solicitud del señor Álvaro Francisco Anaya Barrios de doble instancia, indicándole que no existe posibilidad de otorgarse una segunda instancia, puesto que el Reglamento Interno de Trabajo es de obligatorio y rigurosa observancia, y éste no consagró esa posibilidad (Ver Documento 19 Expediente Digital)

Normatividad aplicable

A fin de resolver de fondo el caso de autos, se hace necesario analizar la normatividad al respecto que trae el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, especialmente lo atiende al Reglamento Interno de Trabajo, y las Sanciones Disciplinarias a los trabajadores:

“Artículo 104. Definición: Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio...

Artículo 107. Efecto jurídico: El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Artículo 108. Contenido: El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- 1.Indicación del (empleador) y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
- 2.Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
- 3.Trabajadores accidentales o transitorios.

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado

- para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.*
- 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.*
 - 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.*
 - 7. Salario mínimo legal o convencional*
 - 8. Lugar, día, hora de pagos y periodo que los regula.*
 - 9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos el (empleador) suministre.*
 - 10. Prescripciones de orden y seguridad.*
 - 11. Indicaciones para evitar que se realice los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes.*
 - 12. Orden jerárquico de los representantes del (empleador), jefe de sección, capataces y vigilantes.*
 - 13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y menores de dieciséis (16) años.*
 - 14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.*
 - 15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el (empleador) y los trabajadores.*
 - 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*
 - 17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.*
 - 18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.*
 - 19. Publicación y vigencia del reglamento.*

Artículo 109. Clausulas ineficaces. *No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.*

Artículo 110. Normas excluidas. *El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el {empleador} para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.*

Artículo 111. Sanciones disciplinarias. *Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.*

Artículo 112. Suspensión 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.*

Artículo 113. Multas.

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. *La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.*

Artículo 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.*

Artículo 115. Procedimiento Para Sanciones. *<Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.*

Respecto a la potestad sancionatoria del empleador frente al empleado y el procedimiento para imponerse; la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014 M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó:

“...Así, ha señalado la jurisprudencia que los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in idem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.^[25]

En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: “El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003). (...) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”^[26]

Por otra parte, la jurisprudencia internacional, específicamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha estudiado la cuestión de si las garantías judiciales mínimas consagradas en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8)^[27], sólo son aplicables a los procesos penales, o si por el contrario, algunas de ellas pueden extenderse a los procedimientos administrativos. En relación con los procesos administrativos, dijo el Tribunal Internacional en el Caso Ivcher Bronstein contra Perú^[28]:

102. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.

103. La Corte ha establecido que, a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, las garantías mínimas establecidas en el numeral 2 del mismo precepto se aplican también a esos órdenes y, por ende, en éstos el individuo tiene derecho al debido proceso en los términos reconocidos para la materia penal, en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo.

3.5.2 *En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”^[29].*

En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”^[30]. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. ^[31]

En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.^[32]

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”¹³³.

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”¹³⁴. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- * “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- * 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;*
- * el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- * 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;*
- * el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- * la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- * la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”¹³⁵.*

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior...”

Caso Concreto:

En el caso de autos, a fin de establecer la legalidad o no de la sanción impuesta al demandante, Álvaro Francisco Anaya Barrios, consistente en la sanción del contrato de trabajo entre los días 16 al 20 de septiembre de 2020, derivaba de la conducta desplegada por éste el día 28 de mayo de 2020, concretamente al referirse de mala manera respecto del Ingeniero Alberto Chamacero, e incitar a sus compañeros a cometer actos violentos en contra; se hace necesario analizar lo establecido al respecto en el Reglamento Interno de Trabajo aportado con la contestación de la demanda y obrante en el documento 21 del Expediente Digital.

Para lo cual se tiene, que son obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador las siguientes:

Artículo 100o. Son obligaciones especiales del trabajador:

...

6. *Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros...*

16. *Tratar a los superiores, compañeros, proveedores, clientes, público en general, con respeto y cortesía.*

17. *Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina....*

42. *Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo...*

46. *Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo...*

Parágrafo segundo: *El incumplimiento o violación de las obligaciones de los trabajadores que no se encuentren en el capítulo XIX artículo 105 del presente Reglamento Interno de Trabajo, son consideradas FALTAS GRAVES, por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo..."*

Artículo 102o. Se prohíbe a los trabajadores:

....

8. *Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo...*

30. *Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Compañía.*

31. *Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de MINERA EL ROBLE S.A o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.*

47. *Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de la sociedad, sus directivos o sus compañeros de trabajo, Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros o superiores jerárquicos o aprovecharse de las circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo...*

71. *Crear o fomentar discordias entre los compañeros de trabajo...*

Parágrafo: *El incumplimiento o violación de las prohibiciones que no se encuentren en el capítulo XIX artículo 105 del presente Reglamento Interno de Trabajo, se considera FALTA GRAVE, por lo tanto justa causa de terminación del contrato de trabajo."*

Respecto a las sanciones el artículo 105 del Reglamento Interno de Trabajo; contiene un cuadro de sanciones a imponerse, según la falta cometida por el trabajador, que, para el caso de autos, contempla las contenidas en los numerales 33 "Dar mala atención, ser déspota, no ser oportuno, ser grosero, vulgar o negarse a prestar debidamente el servicio a clientes, usuarios, proveedores y compañeros de trabajo", y si la conducta es comedita por primera vez, se establece una suspensión de 8 días; y 69 "Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, los

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

compañeros de trabajo, proveedores, contratistas, clientes”, conducta que conlleva a una Falta Grave y es justa causa para dar por terminado el contrato.

Ahora bien, en relación al proceso disciplinario, el Reglamento Interno de Trabajo, contempla:

Artículo 109o. Proceso Disciplinario: *MINERA EL ROBLE S.A garantizará a sus trabajadores el debido proceso disciplinario, respetándose en todo momento los derechos de defensa, inmediatez, contradicción y controversia de las pruebas, publicidad, 68 imparcialidad, legalidad, cosa juzgada, presunción de inocencia, doble instancia; derechos constitucionales que deben estar presentes en todo proceso disciplinario.*

Artículo 110o. Inicio de procesos disciplinarios: *MINERA EL ROBLE S.A tiene la facultad de iniciar proceso disciplinario a sus trabajadores cuando:*

- 1. El trabajador incumpla las obligaciones especiales contenidas en el presente Reglamento e incumpla total o parcialmente las obligaciones propias de su cargo asignadas en manual de funciones e instrucción de cargo, contrato de trabajo, o el Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. El trabajador realice de manera total o parcial una de las prohibiciones contenidas en el presente Reglamento, manual de funciones e instrucción de cargo, contrato de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo.*
- 3. El trabajador cometa de manera parcial o total una de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, contenidas en el presente Reglamento, en sus manuales de funciones e instrucción del cargo, el contrato de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 1o. *Es claro que para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, no se hace necesario acudir a un procedimiento disciplinario ya que éste solo opera para sanciones disciplinarias.*

Parágrafo 2o. *La apertura de los procesos disciplinarios se realizará por la comisión de faltas, prohibiciones u omisión de obligaciones que se encuentren tipificadas en el presente Reglamento, manual de funciones e instrucción de cargo, contrato de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo, respetando con ello el principio de legalidad.*

Artículo 111o. Área encargada de realizar el proceso disciplinario: *MINERA EL ROBLE S.A delegará a Gestión Humana para que adelante los procesos disciplinarios que se realicen para investigar las conductas realizadas por los trabajadores y que son consideradas como faltas disciplinarias. Asimismo, en las dependencias donde no exista un representante de esta área, MINERA EL ROBLE S.A podrá delegar esta función en jefes de zona o administrador del punto según aplique.*

Artículo 112o. Reporte de la falta disciplinaria. *MINERA EL ROBLE S.A deberá establecer un formato de reporte de la falta disciplinaria, para que en el momento de la comisión de una conducta que se presume es una falta disciplinaria por parte de un trabajador, la persona encargada de realizar los procesos disciplinarios o la persona que esté en un rango jerárquico superior al trabajador y que tenga conocimiento de la misma, realice la descripción de lo ocurrido. El formato de reporte de la falta disciplinaria facilita a quien lo diligencia y a quien realiza el proceso disciplinario tomar en cuenta todos los aspectos relevantes y*

centrarse en los hechos más que en las opiniones. Es también una forma de garantizar que la prueba inicial no contenga elementos que puedan viciar el debido proceso.

Artículo 113o. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario: *El proceso disciplinario debe ser comunicado al trabajador que presuntamente realizó la comisión de faltas disciplinarias. Esta comunicación se surte mediante la citación a la diligencia de descargos.*

Artículo 114o. Citación a la diligencia de descargos: *La citación a la diligencia de descargos deberá realizarse de manera escrita; por medio de la citación, se informa al trabajador de la apertura del proceso disciplinario y por ello se debe señalar de manera expresa el motivo de la citación y la apertura del proceso disciplinario. La citación a descargos debe mencionar que la no comparecencia a la diligencia de descargos constituye la renuncia a rendir las declaraciones sobre lo sucedido por parte del trabajador entendiéndose así la renuncia a su derecho a la defensa.*

Parágrafo 1o: *En el evento en que el trabajador al cual se le hizo apertura del proceso disciplinario para la investigación de la comisión de presuntas faltas disciplinarias pertenezca al sindicato de MINERA EL ROBLE S.A , se debe citar conjuntamente a dos (2) miembros del sindicato garantizando con ello el derecho de asociación sindical y la legalidad del proceso.*

Parágrafo 2o: *En la citación a descargos se debe informar al trabajador que a la diligencia de descargos puede asistir junto con sus testigos, los cuales no tienen ni voz, ni voto, pues son observadores de que se cumplan las garantías del debido proceso disciplinario.*

Parágrafo 3o: *En la citación a descargos se debe informar y solicitar al trabajador las pruebas que considere pertinentes y conducentes para esclarecer los hechos, para que las mismas sean aportadas en la diligencia de descargos.*

Parágrafo 4º: *En la citación, se señalarán e indicarán las pruebas con las que cuenta la Compañía y que dieron origen a la apertura del procedimiento disciplinario.*

Parágrafo 5º: *la citación a descargos deberá enviarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta disciplinaria o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que la empresa tenga conocimiento.*

Artículo 115o. Descargos: *Para la diligencia de descargos llegado el día y la hora señalados en la citación, MINERA EL ROBLE S.A deberá haber realizado con anticipación el modelo de preguntas, las mismas serán diseñadas para guiar el proceso. Las preguntas deben ser en lo posible asertivas, con referencia a los detalles del reporte de la falta cometida por el trabajador. 70 El representante de MINERA EL ROBLE S.A., quien realiza y guía la diligencia de descargos debe tomar por escrito las declaraciones del trabajador, porque las mismas van a ser evaluadas y estudiadas posteriormente para la toma de decisiones. Respetando el principio de presunción de inocencia y el principio de imparcialidad procesal, la persona encargada por el empleador para realizar la audiencia de descargos debe ser una guía en la diligencia, que debe ser imparcial en todo momento. Los*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS

DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.

Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

descargos deben realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la citación de descargos.

Artículo 116o. Formulación de cargos: *en la diligencia de descargos el empleador debe formular los cargos al trabajador por los cuales se inició el proceso disciplinario, los mismos deben adecuarse a las faltas cometidas y de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, pactos o convenciones colectivas, contrato de trabajo, o el Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo: *La formulación de los cargos imputados al trabajador, debe estar preferiblemente escrita, y en ella se deben señalar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias que acarrear las conductas del trabajador y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; es decir, las sanciones que posiblemente podría tener por la comisión de esas faltas.*

Artículo 117o. Calificación provisional de las faltas: *el empleador en la diligencia de descargos debe informar al trabajador investigado, las faltas que se desprenden de la comisión de las conductas realizadas, y las posibles sanciones disciplinarias que acarrear las mismas; esta calificación provisional no constituye una prejuzgamiento; sino, el informe de lo que la conducta cometida trae como consecuencia; de acuerdo, a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, pactos o convenciones colectivas y Código Sustantivo del Trabajo.*

Artículo 118o. Publicidad, traslado y contradicción de las pruebas: *la diligencia de descargos es la oportunidad tanto de MINERA EL ROBLE S.A., como del trabajador investigado para dar publicidad a las pruebas, las mismas deben darse a conocer a las partes y correr traslado, para que sean controvertidas en la misma diligencia.*

Parágrafo 1o. *El trabajador puede solicitar en la diligencia de descargos se le conceda un tiempo prudencial para allegar pruebas que considere pertinentes y conducentes para esclarecer los hechos. Para todos sus efectos MINERA EL ROBLE S.A. concederá un término improrrogable de 2 días hábiles (entendida de lunes a viernes), contados a partir de la finalización de la diligencia de descargos, llegado el día de la entrega de las pruebas por parte del trabajador, se fijará fecha para continuar con la diligencia de descargos e introducir 71 las pruebas aportadas.*

Parágrafo 2o: *El reporte de la falta disciplinaria constituye una prueba, pues es el relato de la persona que evidenció lo ocurrido o del superior jerárquico quien conoció por un tercero lo ocurrido, esta prueba debe ser conocida en la diligencia de descargos y puede ser controvertida por el trabajador.*

Artículo 119o. Toma de decisiones: *MINERA EL ROBLE S.A. designará a la Presidencia y/o Dirección Administrativa y Financiera y/o Gerencia de Gestión Humana para la toma de decisiones en los procesos disciplinarios. MINERA EL ROBLE S.A. de acuerdo a las declaraciones dadas por el trabajador en la diligencia de descargos y a las pruebas aportadas, debe encuadrar la conducta dentro de las faltas y las posibles sanciones que acarrear la misma y de acuerdo a la tipificación de las conductas-faltas y sanciones que se establecen en el presente reglamento, en los manuales de instrucción de cargos, convenios o pactos colectivos, contrato de trabajo, o en el Código Sustantivo del Trabajo. En todo caso las decisiones deberán ser tomadas de manera razonable, congruente y*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS

DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.

Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

proporcional a la falta cometida en un término de 5 días hábiles (entendida de lunes a Viernes).

Artículo 120o. Notificación de la decisión: MINERA EL ROBLE S.A una vez tome la decisión, de acuerdo a los descargos realizados deberá notificar al trabajador siguiendo el principio de la inmediatez procesal. Si se decide archivar el proceso, también se le informará al trabajador.

Artículo 121o. Recurso frente a la decisión disciplinaria: los trabajadores objeto de un proceso disciplinario podrán cuestionar la decisión ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Artículo 122o. Reglas aplicables en el debido proceso disciplinario: MINERA EL ROBLE S.A garantizara a los trabajadores los siguientes derechos que son ineludibles en el proceso disciplinario:

1. El principio de la inmediatez debe aplicarse entre el momento que el empleador conoció de la posible falta cometida y la decisión del empleador de citar a un empleado a descargos y a la vez, tomar la respectiva decisión que exonera o sanciona al trabajador.
2. Existencia de prueba idónea que corrobore la falta que se pretende aclarar.
3. La sanción impuesta sea proporcional, congruente, legal, tipificada a la falta cometida.
4. MINERA EL ROBLE S.A., respetará las garantías mínimas que consagra el derecho a un debido proceso; entre ellos está: derecho a la defensa, derecho de publicidad y 72 contradicción de la prueba, inmediatez, presunción de inocencia, cosa juzgada, imparcialidad, legalidad.
5. Los descargos serán realizados utilizando terminología general, aplicando los principios constitucionales de presunción de inocencia e imparcialidad.
6. Se dará publicidad a las pruebas con las que cuenta el empleador y las cuales serán utilizadas para sancionar al empleador, respecto a ellas el trabajador tendrá derecho a oponerse y controvertir las mismas; asimismo, se podrán presentar por el trabajador sus pruebas, las mismas sean valoradas probatoriamente, respetándose así el derecho a la defensa que le asiste.
7. Se tomará la decisión y la misma será notificada al trabajador en un término prudente.
8. Se respetará el derecho que le asiste al trabajador de ser acompañado por testigos.”

Del material probatorio allegado al proceso, advertir respecto al test de legalidad formal de la sanción, aducido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que Minera El Roble S.A., no incurrió en violación alguna al debido proceso, contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política; puesto que para la imposición de la sanción al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, se acató lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual como es sabio hace parte integral del concreto de trabajo; en el sentido de que, primer lugar, la conducta desplegada por éste se encuentra establecida tanto en el acápite de obligaciones especiales como en el prohibiciones especiales (Ver artículo 100 numerales 6, 16, 17, 42 y 46 y artículo 102 numerales 8, 30, 31 y 47). todas estas encaminadas a conservar un buen ambiente laboral y la disciplina en el trabajo. En segundo lugar, tanto la sanción se encuentra tipificada en esté, concretamente en el artículo 105 en la tabla de sanciones en los numerales 33 y 69; y, por último, el procedimiento disciplinario para imponer la sanción, también está establecido en el mencionado reglamento en el Capítulo XX “Debido Proceso Disciplinario”,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

artículo 109 y siguientes. Procedimiento que fue llegado en cumplimiento estricto de lo allí normado, toda vez que el señor Anaya Barrios, cometió la falta el día 28 de mayo de 2020, y en atención al confinamiento debido a la pandemia por el Covid-19, solo hasta el día 1° junio de 2020 de manera escrita, fue citado a diligencia de descargo, citación en la cual se indicó claramente el motivo o los hechos por los cuales se había dado lugar a la misma, garantizándole su derecho de defensa pues se le indicó que podía presentar pruebas, así como el derecho de asistir a la misma con testigos, y la cual si bien el demandante se negó a firmar, fue firmada por dos testigos (Ver documento 14 del Expediente Digital); se le practicó diligencia de descargos, la cual desde el momento mismo de su citación se indicó el porqué de su tardanza en el tiempo, en la cual nuevamente se le pusieron de presente los hechos que se le indilgaban, y a la cual fue acompañado de un (1) testigo y de dos (2) representante de la organización sindical, quienes intervinieron de manera activa en la misma (Ver Documento 12 del Expediente Digital). Así mismo el día 14 de septiembre de 2020, de manera escrita, se le comunicó al señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, la decisión adoptada por la empresa dentro del proceso disciplinario, consistente en suspensión de la ejecución del contrato de trabajo a partir del día 16 de septiembre de 2020 y hasta el día 20 de septiembre de 2020; aclarándole que la decisión se basó en las pruebas arrimadas a la investigación disciplinaria, como fueron las versiones libres de los señores Jaime Ramiro González, Edwin Blandón y Osvaldo Barraza, y formulándose claramente la obligaciones laborales y contractuales incumplidas por él; comunicación que nuevamente se negó a firmar, y se debió acudir a las firmas de dos (2) testigos de la notificación (Ver documento 24 del Expediente Digital). Por último, y especial punto atacado por la parte demandante dentro de este proceso; de los documentos 17, 19, y 23 del Expediente Digital, se evidencia que tanto el demandante, Álvaro Francisco Anaya Barrios, como la Organización Sindical, Sintramienergética, solicitaron a Minera El Roble S.A. la aplicación de una segunda instancia, y así ser escuchado nuevamente el trabajador; pero que en virtud de lo dispuesto en el artículo 121 de Reglamento Interno de Trabajo, empresa no accedió a lo solicitado, toda vez que no contemplo segundas instancia en el proceso disciplinarios, y que los trabajadores objeto de un proceso disciplinario podrán cuestionar la decisión ante la jurisdicción ordinaria laboral. Procedimiento que en atención a lo dispuesto en el mismo reglamento fue tramitado por la dependencia competente, este es el Área de Gestión Humana.

Por último, en cuanto a la legalidad material o sustancial de la sanción, encuentra esta Judicatura al igual que la Juez de Instancia, que ésta se evidenció; en atención a la conducta desplegada por el aquí demandante, Álvaro Francisco Anaya Barrios, el día 28 de mayo de 2020, al referirse de manera indecorosa respecto del Ingeniero Albero Chumacero, e incitar a otro compañero a realizar actos violentos en contra del mismo; fue señalado desde el principio como actor de la misma, como se evidencia de la comunicación enviada por al señor Osvaldo Barraza a Gestión Humana, de la Citación a Descargos, y del Comunicado de la Sanción; y si bien en el proceso se arrimaron los testimonios de los señores Juan Pablo Taborda Clavijo, José Arístides Ceballos y Osvaldo Barraza Pérez; solo es posible tildar de veraces los dichos del último, pues fue testigo presencial de los hechos imputados al demandante, además de concordar sus declaraciones con el informe enviado a Gestión Human y la versión libre rendida en el trámite del proceso disciplinario; y sin ser contradictorio a las demás versiones libres rendidas en el marco de la investigación disciplinaria, como son las de los señores Edwin Blandón y Jaime González, testigos también

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALVARO FRANCISCO ANAYA BARRIOS
DEMANDADA: MINERA EL ROBLE S.A.
Radicado: 05001-41-05-003-2020-00478-01

presenciales de los hechos. Quedando de esta manera, acreditado que el señor Álvaro Francisco Anaya Barrios, efectivamente cometió la conducta atribuida; conducta que es tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo de Minera El Roble S.A. como prohibida y violatoria de las obligaciones especiales del trabajador, enunciada concretamente en los numerales 16, 17 y 42 del artículo 100 y los numerales 8, 31 y 47 del artículo 102 ibídem; haciéndose acreedor a sanción disciplinaria. Toda vez que, al suscribirse el contrato de trabajo, el empleador deberá respetar las normas del reglamento interno y el empleador puede hacer uso de la facultad sancionatoria, si existe incumplimiento de estas, en virtud del elemento subordinación.

Por lo anterior, ha de confirmarse la Sentencia proferida en tal sentido por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

EXCEPCIONES

Las excepciones propuestas por la entidad demandada quedan implícitamente resueltas

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO
JUEZ

Firmado Por:

Gimena Marcela Lopera Restrepo

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 017

Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **79d730c428eedcc756556fbdbc29414f266d395dd0e7df23aeb86265b41cb363**

Documento generado en 08/02/2022 01:01:42 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>