



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, junio 16 de 2022

Radicado: 05001- 31- 05-**016-2017-00490-02**
Demandantes OSCAR EMILIO MURILLO CORREA
Demandados COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PROFESIONAL DE ANTIOQUIA -COOPEVIAN CTA
Asunto: EXCLUSIÓN DE LA COOPERATIVA- REINTEGRO

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, la que se emite de forma escrita atendiendo las premisas de la Ley 2213 de 2022

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

A través de la acción judicial pretende el actor se declare que, como trabajador asociado para la accionada fue excluido de la organización solidaria de forma ilegal al violar el convenio cooperativo, por lo que debe ordenarse la reinstalación con el pago de compensaciones que recibía.

Pretensiones a las que se opuso la accionada indicando que la exclusión del señor Murillo Correa obedeció a las causales descritas en el Estatuto y Régimen de Trabajo asociado toda vez que el actor incurrió en tres faltas. Como medio de defensa planteó las excepciones de carga de la prueba, existencia de objeto y causa lícita en la exclusión, no viabilidad de la reinstalación prescripción, entre otras.

En sentencia que desató la primera instancia, el A quo, tras señalar que no es objeto de discusión la calidad de trabajador asociado del actor, ciñó el análisis a la determinación de la legalidad o no de la exclusión de la Cooperativa. En este orden de ideas expuso que la reincidencia o acumulación de faltas como causal de exclusión de la entidad no genera una vulneración al non bis in idem, en tanto ello comporta una escala de agravación de la sanción que en este caso culminó con la exclusión.

Empero estableció que la acumulación de faltas por un tiempo tan extenso no resulta proporcional, por lo que debe la norma cooperativa establecer una limitación y en ausencia resulta válido tomar como parámetro el término de prescripción del CST que lo es de 3 años.

Concluyó el fallador que del interrogatorio al representante legal de la entidad accionada se generó una confesión referente a que el actor tenía un turno de 12 horas y 13 días consecutivos, el que resulta excesivo y va en contra de la Ley 1920 de 2018, según la cual es posible una jornada de 12 horas diarias, pero por un máximo de 5 días consecutivos, por se confesó que el trabajador prestaba el servicio por un lapso superior al permitido.

Bajo esta premisa determinó que hay una transgresión a las normas de los turnos de trabajo, lo que está ligado con la causal esgrimida en tanto si se impone una jornada por encima del límite máximo resulta lógico que el trabajador tenga momentos de agotamiento y se duerma en el trabajo, lo que debe escusarse pues

fue la CTA quien lo llevó a tal condición y por tanto la decisión de exclusión no es ajustada a derecho. Añadió que la falta asignada fue la más severa atendiendo al sentido comunitario de las CTA.

Así las cosas, declaró la ineficacia del acto de exclusión del afiliado con efectos hacía el pasado, bajo el entendido que al afiliado se le deben reconocer las compensaciones ordinarias y extraordinarias que hubiera recibido de haber permanecido como afiliado a la entidad, sin lugar a pago de intereses.

Inconforme con la decisión fue recurrida por ambas partes así:

La activa expuso que debe confirmarse la decisión de reintegro no solo por los argumentos expuestos por el A quo, pero además porque se incumplieron las normas del convenio de asociación en tanto la causal alegada por la CTA es la comisión de 3 faltas y su sanción, y para el caso del actor entre el año 2008 (momento de expedición del reglamento que generó la exclusión) solo existen 2 faltas, aunado a la escala de faltas disciplinarias, de donde por el hecho de “quedarse dormido” por esta falta solo se genera suspensión.

En adición expuso que con ocasión de la reinstalación debe ordenarse el pago de beneficios sociales que reciben los asociados, al igual que el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, sumas de dinero que deberán pagarse con intereses de mora o indexación.

A su turno la pasiva expuso que el fallador de instancia usó disposiciones que no estaban vigentes al momento de ejecución del trabajo asociado, en tanto aludió a la Ley 1920 de 2018 referente a la jornada de trabajo en las CTA especializadas en el sector de la vigilancia, desconociendo que el asunto discutido tuvo ocurrencia en el año 2014, por tanto no puede obviarse su validez temporal y por el contrario debe observarse los estatutos de la entidad avalados por El Ministerio de la

Protección Social en la resolución 2380 de 2008 que establece que las jornadas de 8, 10 y 12 horas son ajustadas a derecho.

En cuanto a los efectos del reintegro o reinstalación explicó que las retribuciones están dadas por los estatutos societarios, donde no se pactan unos beneficios extraordinarios, además que las compensaciones ordinarias se generan y tasan conforme al trabajo asociado, el que no fue prestado por el actor por tanto no habría un referente para establecer un pago y por efectos de la pertenencia a la CTA solo se generan auxilios y beneficios como asociado no trabajador.

Expuso que de forma errada se acudió a las disposiciones del CST que no tienen aplicación en el caso de las CTA,. Desconociendo además el artículo 28 del estatuto que impide el reingreso de un afiliado que fue excluido, como es el caso del actor quien fue retirado por acumulación de faltas y por violación del literal “o” del artículo 15 del estatuto.

ALEGATOS

Concedido el término que establecía el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 las partes presentaron escritos donde en esencia ratifican los argumentos y peticiones expuestas en el recurso de apelación.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión que Oscar Emilio Murillo Correa como asociado a la CTA COOPEVIAN, laboró como vigilante por medio de un convenio cooperativo de trabajo asociado desde el 6 de diciembre de 1996 (al respecto el Acuerdo Cooperativo de Trabajo asociado fls. 136/137), siendo excluido de la organización a partir del 18 de junio de 2014 (fls. 40/44) momento en que le fueron entregados además de las compensaciones generadas en tal ciclo, los aportes definitivos (fls. 150)

Así las cosas, atendiendo a los aspectos objeto de reparo, habrá de analizarse la legalidad de la decisión de exclusión de la entidad cooperativa, desde varias aristas: **a)** la conducta reprochada y su prueba, **b)** la escala de sanciones, **c)** la normatividad específica aplicable y su vigencia temporal, y **d)** la violación al *non bis in idem*. En caso de hallar procedente la declaratoria de ineficacia de la decisión de exclusión, se determinarán sus efectos.

Pues bien, consideró el A quo que la entidad transgredió los derechos mínimos laborales, en tanto la jornada de prestación del servicio no respeta los límites establecidos en la Ley 1920 de 2018, referente a un máximo de 12 horas diarias, sin que se exceda de 60 horas semanales y bajo este entendido, halló que la conducta reprochada se justificaba en tanto el actor tenía una carga laboral que lo llevó al agotamiento.

Sobre este aspecto varios son los reparos que encuentra esta corporación relativos al respeto al debido y la aplicación temporal de las normas.

Se destaca que las conclusiones del A quo excedieron por completo el postulado de congruencia el que a voces de Sala de Casación de la CSJ *“hace referencia a la relación que debe mediar entre la providencia y los sujetos, el objeto y la causa del proceso, pues en últimas, el juez debe fallar entre los límites de lo pedido y lo controvertido, y excepcionalmente, sobre materias que importan al interés general y social por constituir bienes superiores como los son el trabajo, la familia, las relaciones de equidad, etc”* (al respecto la sentencia SL 755 de 2022).

En el caso concreto ninguna de las partes ora como argumento de demanda, ora como elemento de defensa discutieron lo atinente al horario del actor, como tampoco las consecuencias que su jornada podría generar como eximente o

atenuante de responsabilidad; el actor nunca expuso que en su caso particular la jornada de trabajo fuera incompatible con sus capacidades para desempeñar el oficio para el que se vinculó, teniendo presente que para la fecha del acto reprochado (26 de mayo de 2014) él había desempeñado la misma labor por 17 años, por tanto no era ajeno a los requerimientos de su trabajo, destacando que la conducta no comporta una simple omisión o descuido, en tanto Oscar Emilio en su labor de vigilante debía prestar atención total a sus tareas que en caso de desdeñarlos genera no solo el incumplimiento de la labor para la que fue contratado, pero además podría poner en riesgo los bienes que le fueron entregados para custodiar.

En adición el fallador de instancia generó una consecuencia jurídica de cara a una norma no existente para el momento de los hechos cuestionado, fue así que reprendió a la CTA por transgredir los postulados de la Ley 1920 de 2018, generando efectos retroactivos a esta, los que no están advertidos en la norma en tanto en su artículo 12 señala: *“La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias”*, pero más significativo aún transgredió el principio de legalidad, que refiere que nadie podrá ser juzgado sino conforme a normas preexistentes al acto que se le imputa.

Así las cosas, sin que la decisión del fallador de instancia responda a los límites fácticos y jurídicos delimitados por las partes, además por generarse una violación al principio de legalidad, forzoso es concluir que de cara a la misma no puede ordenarse la ilegalidad de la decisión de exclusión de la entidad cooperativa.

Ahora respecto a la conducta reprochada y su capacidad de producir la desvinculación del ente accionado, se destaca que el actor reconoce la existencia de la conducta endilgada: ser hallado durmiendo en la jornada y puesto de trabajo el día 26 de mayo de 2014 a las 1:47 am, tal como lo reseña el acta de descargos

realizada el 6 de junio de 2014 (fl. 157) , la que se complementa con el registro del servicio no conforme del 3 de junio de la misma anualidad (fl. 158) que describe la falta y que al ser indagado por la ocurrencia del mismo, lo aceptó, por tanto inane es el análisis de ocurrencia de la conducta.

Relativo a la capacidad de esta para generar la exclusión de la Cooperativa ha de remitirse a las normas propias de esta entidad, los estatutos y régimen de trabajo asociado y de compensaciones (fls. 53/110 y 194/251) que en su artículo 15 refiere las causales de exclusión, reseñando una serie de conductas específicas, pero además remitiendo a las causales “establecidas en el régimen de trabajo asociado (literal P)

Régimen de trabajo asociado que aparece dentro del compendio mencionado y que fuera autorizado por el Ministerio de la Protección a través de Resolución 2380 de diciembre 1° de 2008 (fl. 90/91 y 231) regulación que en el *capítulo V* alude entre otros aspectos a las causales de sanciones disciplinarias relacionadas con el trabajo y las causales de exclusión.

Frente a las primeras, el artículo 22 refiere los tipos de sanciones disciplinarias a saber: a) llamada de atención, b) imposición pecuniaria y c) suspensión, especificando el procedimiento para su imposición.

A su turno, los artículos 23 y 27 refieren las causales de exclusión que obedecen a diferentes supuestos así:

Artículo 23 (...)

Parágrafo 1°: Cuando el trabajador asociado hubiese cometido más de tres diferentes faltas no susceptibles de exclusión, caso en que quedará a discreción del Consejo de Administración optar por esta, atendiendo a la gravedad de las faltas y su incidencia social.

Parágrafo 2°: Agotada la escala de sanciones, habrá lugar a la exclusión.

Mientras que el artículo 27 señala unas causales adicionales de exclusión y en el literal C indica: *“Por cometer tres o más faltas y haber sido sancionado por diferentes causas”*

De la narración normativa se extrae que en el régimen del trabajo asociado, se genera una diferencia entre la aplicación de sanciones disciplinarias y la exclusión, pues mientras la primera supone la aplicación de correctivos para ajustar y encauzar la conducta del trabajador asociado y mejorar la prestación del servicio, la exclusión implica la cesación de la condición de trabajador asociado, sin que puedan asimilarse o entender que la exclusión es una sanción disciplinaria, pues como bien lo enlista el artículo 22 la gama de sanciones disciplinarias consiste en llamada de atención, multa y suspensión, sin que se incluya la exclusión.

A modo ilustrativo de interpretación y no para generar una aplicación de las normas del CST, se trae a colación el tratamiento que respecto a las sanciones disciplinarias y el despido se generan en el estatuto sustantivo laboral, nociones que no son análogas, en tanto difieren en sus efectos, pues mientras este comporta la terminación unilateral del vínculo, la sanción disciplinaria, presupone la continuidad de la relación laboral, para que en su vigencia se apliquen correctivos (al respecto la sentencia CSJ SL 20778 de 2017).

Ahora, en cuanto a la posibilidad de generar imputaciones consecutivas por reincidencia en las faltas, una vez más como criterio interpretativo es útil acudir a los dichos de la Sala de Casación Laboral de la CSJ donde señala que la suma de eventos aun leves, pueden asimilarse a una falta grave, al respecto la sentencia de Radicado 16860 de noviembre de 2001 indicó:

“Es claro que la reincidencia del trabajador en hechos, así sean leves, que impliquen la trasgresión del vínculo laboral, es asimilable a una falta grave que encuadra en la facultad consignada en el artículo 48 del decreto 2127 de 1945, puesto que en uno y otro caso la vigencia del contrato se hace

imposible. La gravedad del hecho puede surgir también de la repetición de una conducta, pues esto indudablemente muestra que el trabajador no quiere acomodar su comportamiento laboral a los requerimientos de la empresa. No solo en el campo laboral sino en muchos otros, el legislador ha tenido en cuenta las simples contravenciones como situaciones que, por repetirse, conducen a una sanción mayor, donde la ofensa al régimen no está en la conducta individualmente considerada, sino en el conjunto, en la necesidad de un correctivo que evite precedentes que atenten contra la estabilidad del sistema.

Bajo estas premisas se descende al caso concreto, donde el actor con su narración fáctica y jurídica en el escrito de demanda y los argumentos de apelación, refiere que: **1)** La conducta de ser hallado dormido en el trabajo debe ser sancionada con suspensión y no aplicar tan drástica consecuencia como la exclusión; **2)** la CTA aplicó la exclusión sumando conductas y sanciones previas a la expedición al régimen de trabajo asociado y compensaciones, que data del 1° de diciembre de 2008 y **3).**La acumulación de sanciones genera una violación al non bis in idem. Reparos estos que no tienen vocación de éxito como pasa a explicarse:

1. La activa incurre en imprecisiones conceptuales, en tanto incluye la exclusión en el listado de sanciones disciplinarias, nociones que difieren en sus efectos en tanto la sanción disciplinaria es un correctivo que se aplica en vigencia del vínculo asociativo y la exclusión implica la cesación de este, por lo que no es acertado concluir que la exclusión es la máxima sanción disciplinaria.
2. Pese a que es acertada la premisa jurídica expuesta por la activa que refiere al principio de legalidad que indica que nadie puede ser juzgado sino conforme a normas preexistentes al acto que se le imputa, la misma fue respetada por el empleador, en tanto conforme al histórico de eventos disciplinarios el actor posterior al diciembre de 2008 **sí acumuló tres faltas y fue sancionado por diferentes causas**, así:

Primera falta: Data del 22 de agosto de 2012 que generó la sanción de suspensión por 7 días, aplicados entre el 25 al 31 de agosto de 2012. Falta que se describió

en el concepto técnico del 15 de agosto de 2012 y que generó la **sanción de suspensión**, la que fue precedida del acta de descargos y el concepto del Consejo de Administración (fls.159/164)

Segunda falta: Ocurrida el 13 de marzo de 2014 a las 3:58 am donde el actor fue hallado dormido en su puesto de trabajo y como medida correctiva se impuso **un llamado de atención**. Conducta que aparece referenciada en el informe del 3 de junio de 2014 así:

Descripción

FECHA DEL SUCESO	2014/05/26	HORA: 01:47:00 am
El día 26/05/14 a las 01:47 am, llego al puesto a pasar revista, encontrando el vigilante Oscar Murillo dormido en el puesto, con los pies sobre el escritorio, propiciando una postura de comodidad para el mal servicio, es de anotar que al vigilante se le había dado oportunidad de mejorar, ya que el día 13/03/14 a las 03:58 am se le había hecho llamado de atención con anotación en la minuta por incurrir en la misma falta.		

(fl. 158)

Tercera falta: En la que incurrió el señor Murillo Correa el 26 de mayo de 2014, que como se explicó consistió en ser hallado dormido en el puesto de trabajo. (fls. 156/158)

3. Quedó demostrado que el actor incurrió en tres conductas sancionables, sin que por efectos de la acumulación se incurra en una violación del non bis in idem. Por el contrario lo que revela es una advertencia clara no tolerancia de faltas, al punto que dada la reincidencia del asociado en conductas disciplinables y su desidia en ajustar su comportamiento da lugar a la exclusión de la entidad cooperativa, condición que fue previamente graduada por los estatutos de la entidad y que por tanto impide al operador judicial descalificar su consagración.

Ahora indica el artículo 16 del Régimen de trabajo asociado que habrán de cumplirse unas etapas previo a la decisión de exclusión mismas que fueron respetadas en el evento cuestionado, así:

“Artículo 16: para que la exclusión sea procedente es fundamental que se cumpla el siguiente procedimiento

Requisito	Cumplimiento
a. Oírse al asociado y darle la oportunidad de presentar descargos escritos	Acta de descargos del 6 de junio de 2014 que consistió en preguntas asertivas, pero además se le permitió agregar lo que considerara pertinente (fl. 157)
b. Investigación de la conducta que deberá realizarse en un término máximo de 15 días calendario	Se respetó el término de investigación en tanto la conducta reprochada data del 26 de mayo de 2014 por tanto los 15 días calendario vencieron el 10 de junio de 2014, fecha para la cual ya se había realizado el registro de servicio no conforme (junio 3 – fl. 158) y se escuchó al actor en descargos (junio 6 – fl. 157)
c. La decisión de exclusión deberá ser aprobada en reunión del Consejo de Administración por mayoría absoluta.	Luego de emitirse concepto técnico de la Dirección de operaciones y Gestión humana (junio 11 – fl 156) se emitió la resolución de exclusión la que en su cuerpo informa: “ <i>el Consejo de Administración de la Cooperativa, en su reunión de fecha 18 de junio de 2014 decidió por unanimidad, aplicar la medida de su retiro de la cooperativa, bajo la modalidad de Exclusión...</i> ” (fl. 154)
d. Notificación de la resolución de exclusión dentro de los 5 días siguientes a la expedición	La resolución fue notificada al actor personalmente quien suscribió el documento (fl. 155) y pese a que no se consignó la fecha de tal comunicación, la activa no reprocha que se haya superado el plazo de los 5 días, aunado a que la exclusión produjo efectos a partir de la fecha de decisión, 18 de junio de 2014, por tanto se concluye que hubo inmediatez entre la decisión, la notificación y su materialización.
e. Dar a conocer los recursos que proceden contra la decisión	La resolución de exclusión indica que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación.

f. Permitir la interposición de recursos dentro de los 3 días siguientes a la notificación	No se demuestra que el actor haya hecho uso del derecho de contradicción.
--	---

En suma, toda vez que no se discute la existencia de la conducta reprochada, que dada la reincidencia de conductas disciplinables se configuró la causal de exclusión, decisión que estuvo precedida del debido trámite establecido por las normas del Régimen asociativo, con total respeto al debido proceso y oportunidad de ejercer el derecho de contradicción, sin que se incurriera en conductas de doble imputación por los mismos cargos, como tampoco transgresión al postulado de legalidad en tanto el actor fue disciplinado y excluido conforme a las normas vigentes y por conductas reprochables ocurridas en vigencia del régimen de trabajo asociado y sin que la Ley 1920 de 2018 tuviera vigencia para el momento de los hechos debatidos, forzoso es concluir que la decisión de exclusión fue ajustada al régimen cooperativo y respetó los postulados mínimos del debido proceso, por tanto imprósperas son las súplicas de la activa.

Dado el sentido de la decisión queda relevada la Corporación de resolver las súplicas de la pasiva.

Resta por indicar que atendiendo a los efectos de la decisión de cara al artículo 365 del CGP corresponde a la activa asumir las costas en ambas instancias, en esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL, REVOCA** de forma total la sentencia impugnada, en su lugar se **ABSUELVE A LA ACCIONADA** de todas las

pretensiones atendiendo las premisas expuestas en la parte motiva.

Costas en ambas instancias a cargo de la activa, en esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$200.000

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

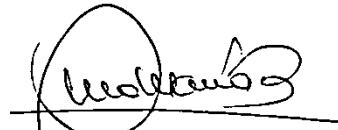
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Sin firma por ausencia justificada

MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**016-2017-00490-02**
Demandantes OSCAR EMILIO MURILLO CORREA
Demandados COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PROFESIONAL DE ANTIOQUIA -COOPEVIAN CTA
Decisión: REVOCA
Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 28 de junio de 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÒPEZ BURGOS

SECRETARIO