

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA

Proceso : ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
Demandante : CORRUMED S.A.S.
Demandado : HOVERNEY ARIAS ARIAS
Vinculado : SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONCESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA PULPA, PARA LA FABRICACIÓN DEL CARTÓN, EL PAPEL Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y DE LAS ARTES GRÁFICAS DE COLOMBIA “SINTRAPULCAR”- SECCIONAL CALDAS
Radicado : 05360 31 05 002 2022 00062 02
Instancia : Segunda
Temas y Subtemas : Laboral Colectivo –Levantamiento Fuero Sindical-
Decisión : Confirma decisión de levantamiento de protección foral y autoriza el despido
Sentencia No : 271

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...*”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se solicita se conceda **permiso para despedir** al trabajador demandado, por justa causa; costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor Hoverney Arias Arias está vinculado a CORRUMED S.A.S. mediante contrato de trabajo a término fijo, desde el 19 de noviembre de 2012, el cual pasó a duración indefinida por acuerdo entre las partes; desempeña el cargo de operario en la Planta de producción ubicada en el Municipio de La Estrella; es miembro activo del *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la Pulpa, para la Fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y de las Artes Gráficas de Colombia* “SINTRAPULCAR” y forma parte de la Junta Directiva en la subdirectiva del Municipio de Caldas (Antioquia), ocupando el cargo de Secretario Intersindical, por lo que goza de fuero sindical.

Agrega que el demandado incurrió en faltas que configuran una justa causa para terminar su contrato de trabajo, consistente en no asistir a trabajar, sin justificación, el día 26 de diciembre de 2021, para cuya labor estaba notificado desde el 23 del mismo mes y año y había firmado el compromiso de asistencia en la lista de convocatoria; causando perjuicios considerables a la empresa, ya que se paró la máquina y debido a ello no se cumplieron pedidos para los clientes de la empresa, quienes presentaron reclamos.

Expone que luego de escucharlo en descargos, al demandado se le notificó el día 17 de enero de 2022 la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa, una vez se obtuviera la autorización judicial; el trabajador solicitó revisión en segunda instancia y para el efecto se citó a nueva reunión el día 25 de enero de 2022, terminándose el procedimiento el 18 de febrero de este año, cuando se le comunicó que se mantiene la decisión de terminar con justa causa su contrato de trabajo; el demandado faltó al trabajo el día 10 de enero de 2022, siendo un turno de trabajo programado desde el 6 de enero de este año, por contingencias de la empresa, razón por la que fue citado a descargos el 19 de enero, sin que se presentara a la diligencia.

Respuesta de la parte demandada:

Efectuadas las diligencias de notificación y traslado de la demanda, **en audiencia del 24 de junio de 2022 el Juzgado de Primera Instancia declaró no contestada la demanda**, sin que contra esta providencia se presentara objeción alguna, habida cuenta que no asistieron el demandado y tampoco la organización sindical vinculada. **En audiencia posterior llevada a cabo el 1º de julio de 2022** (la cual se había programado concediéndole al citado el término de tres (3) días para que justificara la no comparecencia a interrogatorio de parte y para decidir sobre las consecuencias procesales a que hubiere lugar), **el Juzgado explicó que la respuesta allegada mediante apoderado fue presentada de manera extemporánea**, después de haber precluido la oportunidad procesal para ello; frente a la providencia se interpuso recurso de Apelación, **confirmándose la decisión en esta Segunda Instancia mediante Auto de fecha 7 de julio de 2022.**

Por su parte, el sindicato **SINTRAPULCAR** fue notificado de la demanda² y guardó silencio.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante Sentencia del ocho (8) de noviembre de 2022, **declaró que el señor Hoverney Arias Arias violó las obligaciones emanadas del contrato de trabajo**, incurriendo en la causal de terminación consagrada en los numerales 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y 30 del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo; **dispuso levantar la protección foral** de la que gozaba el demandado y **autorizó a CORRUMED S.A.S. para proceder a su despido con justa causa**; condenó en Costas a cargo del demandado, fijando como agencias en derecho la suma de \$300.000.

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que conforme a la prueba obrante en el expediente, el señor Hoverney se comprometió a laborar en el turno del día 26 de diciembre del año 2021, pero ese día no se presentó a laborar, informando en la diligencia de descargos que tenía compromisos familiares y que ya serían horas extras; estando catalogada como falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, el hecho de faltar a laborar sin justificación suficiente.

² Archivos 8 y 9 expediente de Primera Instancia.

Recurso de apelación apoderado del demandado:

Sostiene que **no se tuvo en cuenta por el Juzgado “la presentación de la demanda”** (sic). Respecto a la causal considerada por la *a quo*, expone que **no hay prueba con la cual se demuestre que el demandado estaba notificado el día 23 de diciembre de 2021**, pues el documento anexo a folio 55, denominado listado de asistencia, está diligenciado por un trabajador de nombre Juan González quien funge como instructor y allí se describe como tema *compromiso para trabajar el 16 de diciembre de 2021 en turno 6-2*, lo que evidencia que el señor Hoverney en el cargo de marcador firmó aceptando trabajar el 16 de diciembre de 2021 en el turno 6-2 y no el 26 de diciembre de 2021, como se le acusó. En la parte superior en manuscrito aparece la frase *compromiso de trabajar el domingo 26 de diciembre de 2021* contenido que ha de interpretarse como sospechoso, dando lugar a interpretaciones, siendo necesario se valore dicha prueba para lo que se considere pertinente; se tenga en cuenta el testimonio anunciado por el señor Juan Carlos González al que no se pudo asistir, prueba surtida sin tenerse en cuenta que se había presentado la respuesta a la demanda en la oportunidad mencionada.

El demandante no prueba que por la supuesta falta a trabajar el 26 de diciembre de 2021, se hayan causado perjuicios considerables, no existe documento alguno que demuestre la pérdida de pedidos o similares, afectación a compromisos con los clientes, es una afirmación temeraria a valorar por el Tribunal.

Expone que entre lo dicho por el demandado y el señor Juan Carlos González, se genera una duda razonable en favor del

trabajador con postura débil; asistió a diligencia de descargos donde se enjuicia por haber supuestamente faltado el 26 de diciembre y en el acta efectivamente aparece que se había comprometido a trabajar en esa fecha ya que el Supervisor Juan Carlos los había obligado a firmar fuera para el 24 o 26, uno de los dos días, quien ya tenía pago el 24 y el 31 por haberse acordado con la empresa que se trabajarían el domingo 12 por el 24 y el día 19 por el 31; siendo necesaria la revisión de este detalle, ya que se aprecia confusión o indebida interpretación de lo que las partes allí intervienen.

Aduce que existe **inepta demanda**, porque no se aportó el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por el Ministerio del Trabajo, con el objeto de asegurar la identificación del sindicato demandado; solo se anexa constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional, según los artículos 25 y 34 del Código Sustantivo del Trabajo; desconociéndose quién es el representante, al no anexarse el certificado de vigencia y la relación del domicilio profesional expedido por el Consejo Superior de la Judicatura hoy Comisión Nacional de Disciplina Judicial, documento requerido para la presentación de la demanda. El sindicato Sintrapulcar no se observa como parte en el proceso como lo indica la Sentencia C-240 de 2005, siendo forzosa su vinculación al proceso y existiendo falta de legitimación en la causa por pasiva. Tampoco se relacionan los medios de prueba como la notificación de la falta del 29 de diciembre de 2021. **Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia**, condenándose en costas a la parte demandante.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto autorizó el levantamiento del fuero sindical al demandado Hoverney Arias Arias, revisándose: i) si el trabajador demandado se había comprometido a laborar el día 16 de diciembre de 2021 y no el día 26 del mismo mes y año, ii) si fue obligado a firmar el listado de asistencia, ii) si el empleador debió demostrar la causación de perjuicios considerables, iv) si existe inepta demanda por falta de identificación del sindicato Sintrapulcar.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral, procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

El fuero sindical está definido en artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, **como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos**, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos, **sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo**; veamos:

*“Definición: Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores **de no ser despedidos**, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”. (Negrillas fuera de texto)*

De la norma anterior, se identifican tres aspectos esenciales:

1. Es un privilegio consagrado únicamente en favor de los trabajadores amparados con fuero sindical;

2. **Impide que los trabajadores con fuero sindical sean despedidos sin justa causa** o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, o desmejorados en sus condiciones de trabajo;

3. **Condiciona el despido** o el traslado **a la autorización del Juez del Trabajo, previa solicitud del empleador**, que debe **demostrar la existencia de una justa causa para el despido** o traslado.

Por su parte, **el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo** preceptúa que están amparados por el

fuero sindical c) **Los miembros de la junta directiva y subdirectivas** de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, **sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes**, posición ésta última que tiene el demandado señor Hoverney Arias Arias, ya que aparece inscrito como suplente en el cargo Secretario Intersindical, integrando la Junta Directiva de la Subdirectiva de Sintrapulcar Seccional Caldas, perteneciente al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras Para la Transformación de la Pulpa, Para la Fabricación del Cartón, el Papel y Derivados de estos Procesos y de las Artes Gráficas de Colombia “SINTRAPULCAR” (fls 11 y 12 archivo 03), lo cual no se discute en esta Segunda Instancia.

En lo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), preceptúa que todo miembro de la OIT se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Y el artículo 10-1 de la Ley 27 de 1976, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo número 98, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, preceptúa que: “...Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”.

De lo expuesto se tiene que **la garantía de fuero sindical se encuentra estrechamente ligada con la protección**

al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados y así lo indicó la H. Corte Constitucional en la **Sentencia T-148 del 18 de marzo de 2018**.

En igual sentido, **en la Sentencia C-381 del 5 de abril de 2000**, precisó que **con el fuero sindical se busca impedir que con el traslado o despido se perturbe por parte del empleador la acción legítima que la Constitución le reconoce a los sindicatos** y que en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, **es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores**.

Por su parte la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** en Sentencia **SL3317 del 6 de agosto de 2019 Radicado 78682**, sobre el derecho de asociación precisó que *“...supone responsabilidades y, una de ellas, es el de **comportarse como un buen trabajador, lo que implica cumplir con las obligaciones del contrato laboral**. El ejercicio de asociación y negociación colectiva no exime del cumplimiento de los deberes laborales ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa...”* (Negritas fuera de texto).

En el asunto debatido, tenemos que mediante comunicación de fecha 29 de diciembre de 2021, el Supervisor de Corrumed señor Juan Carlos González Rendón, remitió al demandado Hoverney Arias Arias un escrito notificándole la

comisión de una presunta falta consistente en: “...Faltar al trabajo el día 26 de diciembre sin justa causa (usted se había registrado voluntariamente para trabajar ese día) en el turno de la mañana, y este día había sido programado desde el 23 de diciembre...”, calificada como violación al Reglamento Interno de Trabajo, conforme a los artículos 47 y 50 (fl 55 archivo 03).

Vista la sustentación del recurso de apelación formulado por el apoderado del demandado, no se discute la ocurrencia del hecho de *faltar al trabajo el día 26 de diciembre*; sino otros aspectos referentes a que el señor Hoverney se había comprometido a laborar el día 16 de diciembre de 2021 y no el día 26, que fue obligado a firmar el listado de asistencia, no se demostró la causación de perjuicios considerables, ineptitud de la demanda por falta de identificación del sindicato Sintrapulcar; por lo que se pasa a revisar cada una de las inconformidades expuestas por el recurrente.

Respecto a que el señor Hoverney se había comprometido a laborar el día 16 de diciembre de 2021 y no el día 26 del mismo mes y año, siendo obligado a firmar el listado de asistencia, afirmándose que **no hay prueba con la cual se demuestre que el demandado estaba notificado el día 23 de diciembre de 2021** y que el documento anexo a folio 55, denominado listado de asistencia, se describe como tema compromiso para trabajar el 16 de diciembre de 2021 en turno 6-2; debe decirse que:

Lo expuesto por el recurrente se queda sin sustento y es un tema que se supera, a partir de lo manifestado por el mismo trabajador en la diligencia de descargos de fecha 4 de enero de 2022, donde se le puso de presente la falta endilgada consistente *faltar al trabajo el día 26 de diciembre sin justa causa*, en los

siguientes términos: “...(usted se había registrado voluntariamente para trabajar ese día) en el turno de la mañana, y este había sido programado desde el 23 de diciembre...”, frente a lo cual respondió el señor Hoverney: “...**yo me había comprometido a trabajar el 26 de diciembre** ya que el supervisor Juan nos había obligado a firmar ya fuera para el 24 o para el 26 uno de los dos días...” (Negritas fuera de texto, fls 59 y 60 archivo 03).

De otro lado, es cierto que en el documento que tiene como título *compromiso para trabajar el domingo 26/12/2021*, también aparece la anotación *compromiso para trabajar el 16/12/2021 en turno 6-2*; sin embargo, la supuesta confusión o error de interpretación al que alude el apoderado del demandado, queda aclarada con el reconocimiento manifestado por el trabajador en la diligencia de descargos, donde aceptó en forma expresa tener conocimiento del turno programado para el día 26 de diciembre de 2021, respondiendo: *yo me había comprometido a trabajar el 26 de diciembre*.

En lo referente a que fue el demandado fue obligado a firmar el compromiso de laborar en la citada fecha -26 de diciembre de 2021-; esta Sala de Decisión Laboral no encuentra alguna prueba o indicio de haberse ejercido fuerza, presión, coacción o acto similar, tendiente a que el señor Hoverney en contra de su voluntad, suscribiera el compromiso para laborar ese día, documento en el que aparecen registrados a mano alzada, el No de ficha, nombre, cargo y firma de 19 personas más (fl 56 archivo 03).

Y al contrario, obra prueba testimonial rendida por el señor **Jairo Andrés Lopera Montoya Gerente de Planta de Corrumed** hace 14 años, quien afirmó que **el demandado estaba programado para laborar el día 26 de diciembre de 2021, ya que se había inscrito en la programación** y se contaba con su presencia; explicó que la empresa acordó con los empleados que cuando se tuviera una necesidad especial, **se inscribieran en un formato dispuesto en la Oficina de Supervisores**, como garantía de cumplir con ese día de trabajo, **inscripción que fue voluntaria y se firmó con tres (3) días de anticipación** pero no asistió, sin enviar justificación alguna para la inasistencia; para operar la máquina asignada a Hoverney se destinó al empleado Jimmy y quedó parada la que operaba éste último, quedándose sin producir entre 8 y 15 pedidos, lo cual generó queja por el cliente Distribuciones y Empaques y debido a ello bajaron los pedidos como una especie de castigo a la empresa; detalla que en la planta se fabrican cajas para los floricultores enviar los despachos al exterior; expuso que el trabajador no se comunicó con la empresa el día 26 de diciembre, se le llamó al celular y no contestó; el día 10 de enero de 2022 también faltó a trabajar, aclarando que no se trató de una programación por voluntariedad, sino por contingencia, debido a la necesidad de programar la producción de la planta un día festivo o domingo, ya que la capacidad productiva no alcanza a cumplir los pedidos de los clientes, esto se informa por medio de carteleras y reunión con Supervisor en cada turno, para trabajar el domingo se informa desde jueves o viernes.

De otro lado, en la diligencia de descargos se indagó al **Supervisor Juan Carlos González**: “¿Usted obligó a que se inscribieran para trabajar el 26?” y respondió: “...El domingo 26 se dio la información que teníamos mucho trabajo y que necesitábamos trabajar 1 turno y este **se pagaría como tiempo extra**, así fue que **los que querían venir se inscribieron**, pero yo no obligo a venir ningún fin de semana, ellos mismos son los que firman el formato que se deja en cartelera para inscribirse...”. Preguntado por el Gerente de Planta “...¿**Hoverney entonces por qué firmó? Me dijeron que se trabajaba 24 o 26 entonces yo firmé que venía el 26**, pero me puse a pensar que para qué venir si yo ya había trabajado el

24, ya eran extras...” (fl 60 archivo 03); sin que de lo expresado por el trabajador se advierta alguna presión o actuación del empleador que conlleve a concluir que fue obligado a firmar el compromiso para laborar el 26 de diciembre de 2021.

En cuanto a que el empleador debió demostrar la causación de perjuicios considerables, por la inasistencia del demandado a laborar el 26 de diciembre de 2021; encuentra esta Sala de Decisión Laboral que en la notificación de la falta realizada el día 29 de diciembre de 2021, no se le atribuye al trabajador demandado ninguna situación relacionada con la causación de perjuicios a la empresa; lo que se le endilgó fue el incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador contenidas en los numerales 1° y 4° del artículo 43, literal b) del artículo 47 y numeral 30 del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, relacionadas con realizar personalmente la labor, faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, “...la falta total al trabajo durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio de la empresa, aún por la primera vez...”.

Estando demostrado en el proceso tanto el compromiso del demandado para asistir a laborar el día 26 de diciembre de 2021, como su inasistencia al trabajo en la citada fecha. Siendo entendible que para esa época de navidad y fin de año, surjan compromisos y actividades familiares por atender; sin embargo, si ello fue así y ya conocía de esas compromisos familiares, no debió programarse en el turno del 26 de diciembre y una vez inscrito, era su deber cumplir con la programación, atendiendo a que hacía parte de un grupo de operarios en una planta de producción que, según versión del Gerente de Planta, convoca al personal en los

dominicales y festivos precisamente para alcanzar a cumplir con el nivel de pedidos de los clientes; además que es un tiempo remunerado en forma extra por el empleador.

Sin que exista evidencia de haber informado a su jefe inmediato o al empleador, alguna circunstancia que le hubiere impedido el cumplimiento del turno programado para que se cubriera ese puesto o que en forma previa, hubiese expuesto las inconformidades relacionadas con la forma de suscribir el formato de compromiso o con el número de días dominicales laborados en el mismo mes.

Sumado a lo anterior, se observa que el demandado en diferentes oportunidades ha expuesto distintas razones, por la inasistencia a laborar el día 26 de diciembre de 2021, sin que guarden coherencia entre ellas; por ejemplo: en diligencia de descargos el día 4 de enero de 2022 expuso “...**yo ya tenía con mi familia unas salidas para este día...**”, luego dijo que para ese día se había programado la tripulación por lo que “...**ningún momento se dejó la máquina parada...**” (fl 60 archivo 03), posteriormente en descargos de segunda instancia de fecha 25 de enero de 2022 escribió: “...**no vine ese 26 de diciembre por lo siguiente: ya eran 3 domingos del mes de diciembre, los 3 tenían que ser doblados, no sé si la empresa tiene el permiso del Ministerio de Trabajo para este mes...**” (fls 63 y 64 archivo 03).

Sobre la existencia de inepta demanda *porque no se aportó el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por el Ministerio del Trabajo, con el objeto de asegurar la identificación del sindicato demandado, desconociéndose quién es el representante y que sindicato*

*Sintrapulcar no se observa como parte en el proceso; **no le asiste razón al recurrente**, toda vez que:*

El artículo 118-B del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, señala que **la organización sindical** de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal **podrá intervenir** en los procesos de fuero sindical; de donde se concluye que su actuación es voluntaria, no obligatoria.

Por su parte, el numeral 2º ibídem, establece que “... **De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera...**”; procedimiento con el que cumplió el Juzgado, **notificando en debida forma a la organización sindical** a través del correo electrónico *sintrapulcarbarb@yahoo.es*, tal como puede verificarse en los archivos 08 y 09 del expediente, correo que coincide con el registrado en la constancia de registro de creación y primera junta directiva del Ministerio del Trabajo (fl 11 archivo 03); sin que sea requisito aportar el *Certificado de Existencia y Representación Legal*.

Finalmente, **alega el apoderado recurrente que tampoco se relacionan los medios de prueba como la notificación de la falta del 29 de diciembre de 2021**; encontrándonos con que a folio 55 del archivo 03, obra comunicación de fecha 29 de diciembre de 2021, mediante la cual el Supervisor Juan Carlos González Rendón comunica al señor Hoverney la comisión de una presunta falta, documento que aparece suscrito en la parte inferior con la nota “EL TRABAJADOR *Hoverney Arias CC 71279942*”; así mismo, el Gerente

de Planta Jairo Andrés Lopera Montoya le notificó citación a descargos programada para el 4 de enero de este año a las 3:00 p.m., la que también aparece suscrita por el trabajador a las 4:07 del 3 de enero de 2002 (fl 57) y hay constancia de que efectivamente, el día 4 de enero el trabajador asistió a la diligencia de descargos; por tanto, no se observa irregularidad en el trámite de notificación de la falta y citación a descargos.

Por todo lo explicado, en el asunto debatido Corrumed S.A.S. demostró la existencia de una justa causa para el despido, estando probada la inasistencia del trabajador al turno programado previamente, sin justificación; falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo (numeral 30 del artículo 50), que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la decisión de Primera Instancia** que por vía de Apelación se revisa.

COSTAS:

Se condenará en costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandado señor Hoverney Arias Arias al no haber prosperado el recurso de Apelación, fijándose como agencias en derecho la suma de \$200.000 en favor de la sociedad demandante; de conformidad con lo establecido en el Acuerdo

10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y el artículo 365 del Código General del Proceso.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

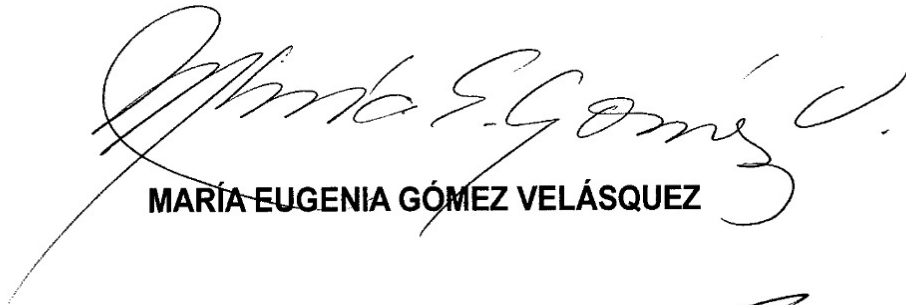
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa, **en el proceso especial de Fuero Sindical**, donde es demandante la sociedad **CORRUMED S.A.S.**, siendo demandado el señor **HOVERNEY ARIAS ARIAS**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA** en **Costas** en esta Segunda Instancia a cargo del señor **HOVERNEY ARIAS ARIAS**, fijándose como agencias en derecho la suma de \$200.000 en favor de la sociedad **CORRUMED S.A.S.**; según lo indicado en la parte mofiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso	: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
Demandante	: CORRUMED S.A.S.
Demandado	: HOVERNEY ARIAS ARIAS
Vinculado	: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONCESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA PULPA, PARA LA FABRICACIÓN DEL CARTÓN, EL PAPEL Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y DE LAS ARTES GRÁFICAS DE COLOMBIA “SINTRAPULCAR”- SECCIONAL CALDAS
Radicado	: 05360 31 05 002 2022 00062 02
Instancia	: Segunda
Temas y Subtemas	: Laboral Colectivo –Levantamiento Fuero Sindical-
Decisión	: Confirma decisión de levantamiento de protección foral y autoriza el despido
Sentencia No	: 271

FECHA SENTENCIA:

22 de noviembre de 2022

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Fijado hoy viernes 25 de noviembre de 2022 a las 8:00 A.m. Desfijado hoy viernes 25 de noviembre de 2022 a las 5:00 P.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO