



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25386 31 03 001 2022 00229 01

EMPUCOL ESP vs. Fabio Orlando Vela

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Empresa de Servicios Públicos de El Colegio EMPUCOL ESP, mediante apoderado judicial, presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical contra el trabajador **Fabio Orlando Vela**, con el fin de que se declare que incurrió en las causales contenidas en la cláusula sexta del contrato de trabajo, vulnerando lo estipulado en el artículo 7º del Decreto 2351 de 2016 y Decreto 2127 de 1945, entre otras normas; en consecuencia, solicita se autorice la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin mediar indemnización alguna, y por consiguiente, el levantamiento del fuero sindical y que las costas sean asumidas por el demandado.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el demandado ingresó a laborar el 13 de enero de 2016 desempeñando el cargo de operador; que el señor Vela se afilió a la organización sindical SUNET el 5 de septiembre de 2019; que mediante Resolución No. 085 del 03 de julio del 2020 se incorporó a la planta del personal y se procedió a efectuar un otrosí a su contrato de trabajo.



Relata que el accionado fue registrado como secretario suplente de la secretaría de asuntos jurídicos de la subdirectiva municipal de SUNET; agrega que en reiteradas ocasiones incurrió en las siguientes conductas: *“presentarse a su sitio de trabajo en estado de embriaguez e indebida utilización de los elementos de la empresa...;”* que el demandado cuenta con dos llamados de atención en su hoja de vida, e incumple los programas de salud ocupacional.

Refiere que el pasado 21 de noviembre de 2022, se escuchó en descargos al señor Fabio Orlando Vela, en el cual se le planteó la posibilidad de ser despedido con justa causa; pero las respuestas dadas por el trabajador no lograron desvirtuar la justeza del despido, ya que él negó encontrarse bajo los efectos del alcohol, dijo que estaba cansado, a pesar de que apenas llevaba 2 horas en su puesto de trabajo, y que presentaba alguna enfermedad, sin siquiera asistir al médico.

La demanda se admitió el 28 de junio de 2023.

2. Contestación de la demanda. El trabajador demandado contestó con oposición a la pretensiones de la demanda; aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos indicados; dijo que no se le comunicó la posibilidad de ser despedido por los presuntos hechos imputados, no aceptó las conductas que enrostra la demandante como causales del despido.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: violación al Código General Disciplinario, violación al procedimiento de que trata el art. 115 del CST, desconocimiento de la sentencia C-593 del 2014 en el procedimiento disciplinario en el reglamento interno de trabajo, ausencia de pruebas, ausencia de doble instancia, insuficiente término de defensa, inexistencia de causa para imponer sanción disciplinaria, caducidad de la facultad sancionatoria del proceso disciplinario, violación de la reserva judicial, caducidad de la acción, genérica.

3. La organización sindical SUNET no intervino en la actuación para contestar la demanda.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Civil del Circuito de La Mesa, mediante la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023, declaró probada la excepción de mérito propuesta por el



demandado de violación del régimen disciplinario; en consecuencia, negó el permiso de levantamiento de fuero sindical y no condenó en costas.

5. Recurso de apelación de las partes. Inconformes con la decisión, las partes presentaron recursos de apelación y lo sustentaron con los siguientes argumentos:

5.1. Demandante: *“(...) consideramos que es un premio a las faltas del trabajador como ya se ha probado, donde en este momento ya existe una falta de confianza hacia el trabajador para poderlo dejar en la planta a cargo de la potabilización del agua de un municipio como este, como ya se los dije, donde existen niños, niños adolescentes, adultos, personas mayores, y en general los turistas cuando llegan acá, ya se ha determinado de todas maneras dentro de un proceso que no es solamente esta falta grave la que se ha cometido, sino que se han cometido otras faltas con anterioridad, como se hace referencia a la utilización de una motocicleta, si bien es cierto eso fue en una época anterior, no es menos cierto que igual se ha puesto en riesgo su propia vida... y en este momento consideramos nosotros que con la sentencia, pues es un premio que se da justamente a que la persona continúe con ese tipo de situaciones, es la posición que nosotros observamos; debemos tener en cuenta que efectivamente no solamente se da la violación en el sentido de la comisión de la falta de asistir a su sitio de trabajo en estado de embriaguez, sino que además violó también el art. 58 y 60 del Código del Trabajo, porque suspendió sus actividades, de forma consiente, si bien es cierto estaba bajo los efectos del alcohol, de forma consiente dejó de hacer sus actividades, entonces estaríamos frente a dos normatividades que señalar, estamos relativamente observando la situación, y esta defensa no es la que adelanta el proceso disciplinario, vamos a hablar con la encargada de esa situación y revisaremos el reglamento interno de trabajo pues porque nosotros consideramos que sí cumplió con lo establecido en el reglamento interno de trabajo, se le dio a conocer al trabajador, si bien es cierto, en este momento se nos dice que no se le dio cumplimiento al art. 49, tendremos que hacer una revisión en las actas del proceso disciplinario, y entonces nosotros la apelación la estaríamos presentando por escrito, dentro del término de ley y versaría sobre la fijación del reglamento interno de trabajo, y que se le haya dado o no la manifestación al trabajador de que la causal que se daba era del despido...”*

5.2. Demandado: *“En relación con el demandante observo de la providencia relativo a las costas, estimamos que en todo caso ha sido un ejercicio que ha implicado un esfuerzo litigioso a cargo del demandado, y respetuosamente solicitaría que pues se adicionara en la segunda instancia por cuenta del honorable Tribunal, en el sentido de imponer las costas que ya no fueron asignadas por su señoría...”*

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿existió alguna vulneración del debido proceso en el trámite de la terminación del contrato de trabajo del demandado?, **2)** ¿Incurrió en error la jueza a quo al no



autorizar el despido con justa causa al trabajador demandado?, dependiendo de lo que resulte analizar la viabilidad de las pretensiones de la demanda y si hay lugar a imponer las costas de primer grado.

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido del demandado.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 29 C.P., 61 CPT y de la SS, 164 y 167 CGP; SL496-2021 Rad. 76197; SL1059-2023 Rad. 94782.

Consideraciones

En esta instancia no se encuentra en discusión que entre las partes existe un contrato de trabajo vigente desde el **13 de enero de 2016**, en virtud del cual el trabajador demandado se desempeña en el cargo de 'operario'; que ostenta la calidad de trabajador oficial, en razón a que la entidad demandante es una empresa de servicios públicos de carácter municipal; que el accionado está afiliado en la organización sindical SUNET, y funge como secretario de asuntos jurídicos (1º suplente) de la junta directiva de dicho sindicato, motivo por el cual goza de las garantías del fuero sindical.

A continuación, por cuestiones de método esta Sala entra a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de la siguiente manera:

¿Existió alguna vulneración del debido proceso en el trámite de la terminación del contrato de trabajo del demandado?

Delanteramente se precisa que este Sala en otras decisiones ha mencionado que la falta de misiva de terminación del contrato de trabajo allegada al plenario, no es una causal objetiva que impida el análisis del levantamiento del fuero sindical por terminación del contrato con justa causa, porque en todo caso el art. 113 del CPT y de la SS no impone un requisito adicional al empleador que pretenda obtener el permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, que exprese la justa causa invocada en la respectiva demanda (M.P. Eduin de la rosa Quessep Rad. 25286 31 05 001 2016 01062 01 -14 de diciembre de 2021-).



También, nuestra máxima corporación de cierre enseña que en tratándose del despido de un trabajador oficial, no es necesaria la aplicación del Código Único Disciplinario, sino que se debe acudir a las previstas en la ley laboral, una vez verificada la calificación como grave de la conducta, esto quiere decir que para ejercer la facultad legal de despido, al empleador le bastaba corroborar la gravedad del hecho cometido por el trabajador para aplicar las causales de terminación del contrato de trabajo dispuestas en la ley, sin necesidad de someterse a un procedimiento especial (SL1059-2023 Rad. 94782).

Así las cosas, en el reglamento interno de trabajo elaborado por la empresa demandante no se erige como sanción disciplinaria la terminación de la relación laboral, como quiera que de conformidad con los arts. 47 y 48 del RIT solo se establecen sanciones disciplinarias para las faltas leves, y como tales la del retardo o la falta en el trabajo; mientras que la culminación del contrato de trabajo se contempla para las faltas graves acordadas (violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, infringir alguna de las prohibiciones establecidas en el art. 44 ib., o las demás estipuladas en el contrato de trabajo).

Para reforzar lo anterior, pacíficamente nuestra corporación de cierre tiene contemplado para dar por terminado el contrato de trabajo los siguientes requisitos son: *“i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”* (SL496-2021 Rad. 76197).

Bajo el anterior panorama veamos si se cumplieron los requisitos generales para la terminación del contrato de trabajo, vale la pena mencionar, como ya se dijo, que en este caso no era necesaria la comunicación del finiquito de la relación laboral, porque justamente lo que se verificará es sí se produjo o no la conducta imputada al trabajador, pero si se considera indispensable que, previo a la culminación del contrato resuelto por vía judicial, al aquí demandado se le haya dado la oportunidad de ser escuchado en descargos, y por obvias razones la configuración efectiva de la justa causa del despido.



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

El primero de los requisitos se encuentra satisfecho, como quiera que el 18 de noviembre de 2022, al trabajador se le citó para ser escuchado en descargos el día 21 del mismo mes y año, en ese comunicado se señalaron las faltas en las que había incurrido el accionado (guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad colaboración en el orden moral disciplinario, incumplir y no ejecutar el trabajo que se le confía en honradez, buena voluntad y confiabilidad, no permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, presentarse y/o encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes, alteración de la información y descuido inexcusable que compromete la seguridad de la empresa y de los usuarios del servicio), por lo que serán estas las que eventualmente deben analizarse si cuentan con claridad en la diligencia de descargos.

Bien, cumplido el primer requisito, resta verificar si el trabajador demandado incurrió en alguna de las conductas endilgadas por la pasiva en el comunicado de descargos.

Al respecto se tiene que según lo informado en la diligencia de descargos al actor se le enrostró lo siguiente:

PREGUNTA:

4. Si a bien lo tiene ratifique y lo ejerza su derecho de defensa y contradicción sobre los hechos sucedidos entre los días 17 de noviembre a las 10:00 p.m. al día 18 de noviembre de 2022 en horas de la madrugada, los cuales se exponen a continuación?

Los hechos que dan origen al memorando fueron constatados por la Profesional del SG-SST, Zoraida Muñoz Díaz y por el funcionario Wilson Antonio Ruiz Bricafío, en calidad de Operario Calificado, el día 18 de noviembre de 2022, a las 12:05 am, al acudir al llamado de Gerencia a practicar visita a la Planta de Acueducto Buenos Aires, ya que el Conductor Jesús Yecid Acosta Fernández llegó a la Planta Buenos Aires a guardar el Vehículo Compactador OKZ350 a las 10:50 pm del 17 de noviembre de 2022 y no le fue posible por estar cerrado el portón de acceso y sin que nadie atendiera el llamado mediante el pito del camión (Cornetas) y tampoco el teléfono celular institucional.

7 No. 2B - 05 Parador Turístico, Segundo piso
Bogotá, Cundinamarca contacto@empucol.com.co
Tels: (1) 91 98 013 / Celular 310 850 8013



Los funcionarios asignados para verificar los hechos, informan a la Gerencia que, al ingresar a la Planta de Acueducto Buenos Aires, encontraron que usted como operario de turno no se encontraba realizando las actividades que correspondían. Al buscarlo por todas las instalaciones, y revisando el parqueadero observaron que usted señor VELA se encontraba dentro de su vehículo particular de color rojo, marca skoda, dormido dentro del mismo, que al llamarlo no reacciona, pero luego de varios intentos para despertarlo, se levanta y sale del vehículo totalmente desubicado, trastornado, alterado y presuntamente bajo los efectos del alcohol.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto la funcionaria encargada del SG-SST, de EMPUCOL E.S.P., de manera respetuosa le solicito su autorización para realizar la prueba alcoholémica, de esta manera poder determinar y despejar dudas si se encontraba en estado de embriaguez, situación a la que usted se negó.

No obstante, los funcionarios al ver su estado indicaron tener la sospecha razonada por su comportamiento distorsionado, falta de motricidad y de coordinación.

A su vez, mencionaron los funcionarios que usted posteriormente prendió un cigarrillo para fumarlo dentro de las instalaciones de la planta de tratamiento de agua potable.

La empresa de servicios públicos de El Colegio EMPUCOL E.S.P., le recuerda que cuenta con una política de prevención de consumo de alcohol, drogas y cigarrillo, reconociendo que estos vicios habituales, ocasionan alteración de las capacidades físicas y mentales que afectan en gran medida la seguridad, eficiencia y productividad del trabajador, representando riesgos involucrados en cualquier daño o accidentes con equipos, máquinas o vehículos de la empresa que afecten al trabajador directamente, a sus compañeros y terceros.

Es preciso indicar que, bajo la fundamentación de la política de la prevención de consumo de alcohol o drogas, al negarse los trabajadores a ser sometidos a la prueba técnica que lo determine, se considerara su negación como admisión de culpa.



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

Estos hechos evidencian el incumplimiento de sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias, como funcionario que se encontraba programado para ejecutar el turno para operación de la Planta de Acueducto Buenos Aires, del día 17 de noviembre a las 10:00 p.m. al día 18 de noviembre a las 6:00 a.m.; ya que tenía a cargo efectuar cada 2 horas los Análisis Físico Químicos del Agua a la entrada del Vertedero de la Planta, a la salida del sedimentador y a la salida del Tanque de distribución, y analizar el pH, turbiedad, temperatura y cloro residual a la salida del Tanque de Distribución. Así, como, leer los Micromedidores de entrada a la planta y salida del tanque de distribución, y diligenciar la planilla de Control diario, procesos que deben ejecutarse en cumplimiento del Decreto 1575 de 2007 del Ministerio de Protección Social que regula la calidad del agua y la Resolución 2115 de MAVDT, cuyo objeto es

monitorear, prevenir y controlar los riesgos para la salud humana, y al no cumplirse, generan un alto riesgo para la salud de la población.

De otra parte, al revisar la planilla de reporte diario, en el horario del día 17 de noviembre, en el horario de 12:00 a.m., se encontró un reporte hecho por usted, el cual fue registrado con anterioridad a la hora establecida, ya que a las 12:00 a.m., no estaba ejecutando sus labores como operador de planta, por lo cual se deduce presunta alteración de la información registra en dicha planilla

De cara a ese cuestionamiento, el demandado respondió:

CONTESTÓ:

No acepto esos hechos, yo recibí turno a las 10:00 pm de la noche al señor Jaicer Coba en estado de sobriedad en ningún momento había tomado alcohol, y verifique los elementos de laboratorio químicos y otros para que la planta estuviera trabajando bien lo que se hace de rutina, a las 10:45 pm, llega el señor Jair con el camión de Empucol, lo cual después de su salida voy y cierro el portón con candado por la responsabilidad como operador de cuidar los vehículos internos de la planta no

e 7 No. 2B - 05 Parador Turístico, Segundo piso
Bogotá, Cundinamarca. Contacto@empucol.com.co
teléfono: (1) 91 98 013 / Celular: 310 850 8013

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE SAN CALÍS, CAJICÁ

UNIDOS
ES POSIBLE
EJECUTIVO Y VIGILANCIA



me fije que fallaba el camión azul y me regrese para el laboratorio porque empucol a llevar demasiado duro con rayos y truenos y se me fue la luz como dos o tres veces más o menos.

Lo cual siendo un promedio de 11:00 a 11:10 pm de la noche me adelanto a tomar el muestreo de laboratorio para evitar que quede sin luz y de incumplimiento a mi trabajo, lo cual en ningún momento mire en la puerta que estuviera el camión compactador porque no había visibilidad del aguacero tan fuerte que había cayendo, de ahí continuo alistando y me preparo para tomar las muestras y lecturas de los medidores pero al bajar para tomar las lecturas el aguacero está fuerte que no me deja tomarlos yo ingreso a mi vehículo para sacar una chaqueta impermeable que tengo dentro del vehículo, es de esta manera que por el fuerte aguacero no salgo del vehículo cansado con frío me ataco el sueño y quede dormido.

A las 12:00 am el señor Wilson Ruiz, golpea la ventana del carro y me despierta, yo al mirar al señor Wilson Ruiz salgo del vehículo le entrego las llaves de la puerta principal y mi reacción es de susto lo cual quedo en un ataque de pánico de miedo por el evento sucedido.

Y de allí nos dirigimos hacia el laboratorio para que ellos hagan el reporte, lo cual no se me pregunta nada a excepción de la señora Zoraida que es la SISO y me pregunta que si quiero hacerme la prueba de alcoholemia, lo cual no la veo necesario y le digo que no. Terminamos el reporte el compañero Jaicer Coba recibe nuevamente el turno y a mi me dice el señor Wilson Ruiz que por orden del señor Gerente me vaya para la casa. Lo cual yo séigo prendo mi carro y de la confusión y los nervios yo prendo un cigarrillo fuera de las instalaciones de la planta en campo abierto y salgo de la planta porque el señor Wilson Ruiz me reitera de que salga de la planta porque no tengo nada que hacer ahí, yo salgo de la planta y me dirijo directamente al hospital para que se me haga dichas pruebas de alcoholemia lo cual los hospitales no están facultados para hacer dichas pruebas de alcoholemia en su excepción la policía en algún accidente de tránsito, lo cual aquí no he cometido ninguna falta, porque primero no estoy en estado de alcoramiento, no utilice bebidas psicoactivas ni soy vicioso como se menciona en el memorando y doy fe de ello en los exámenes de sangre y de orina que mando hacer Empucol a sus trabajadores hace un mes, tercero al hecho de haber adelantado la muestra de laboratorio se hace porque se tienen que recoger las lecturas de medidores de agua potable y de electricidad lo cual eso era lo que iba hacer y se ha venido practicando siempre, la lectura de media noche y la lectura de entrega de turno siempre se hacen con anterioridad de media hora para entregar el turno a los compañeros a plena satisfacción y el de media noche para adelantar las planillas que duran dos horas para llenarlas y por falta de la luz se quedan ahí veces detenido el trabajo por eso lo adelanto y en el turno de las 10:00 pm a las 6:00 am de la mañana no se maneja ningún químico.

Ya que el compañero al entregar el turno entrega con los litros por segundo el Hidrocloruro que se requiere la cantidad de cloro y por eso el del siguiente turno no manipula ningún químico ni cuando entrega ni cuando recibe, en la Planta Buenos Aires nunca varia las muestras químicas de sedimentación y agua potable siempre son las mismas desde que el turbidímetro está trabajando a satisfacción, las muestras siempre arrojan 0.

En cuanto a lo de los vehículos y siendo portero de la planta llegan a ella vehículos que nadie se reporta simplemente cuando uno se da cuenta están los vehículos estacionados por eso pensé q el vehículo azul ya estaba adentro.

Es por eso que no he cometido ninguna falta grave como se menciona y espero que mis derechos sean respetados también exijo una copia de una copia del proceso que se está llevando sin excepción a nada.

Y complementó:

Yo recibí turno a las 10:00 pm al señor Jaicer Coba y como es de rutina revise los químicos, revise los elementos de laboratorio, y empecé mi turno como tal, a las 10:45pm promedio llego el señor Jair y guardo su vehículo la NPR de Empucol, luego que él se fue yo eche candado a la puerta para evitar de pronto inconvenientes de indole de hurtos de pronto a los carros y me regrese para el laboratorio ya que en eso momentos se vino un aguacero demasiado fuerte con rayos y truenos y se fue la luz un promedio de tres veces.

Lo cual espero como desde las 11:15pm de la noche y me afane porque la luz se me estaba yendo y me adelanto a tomar la muestra química del agua para adelantar mi trabajo y dar cumplimiento con tan mala suerte que después que termine de hacer la muestra química baje hacer la lectura de los medidores pero el aguacero era tan fuerte q me vi obligado a refugiarme en mi vehículo para sacar la chaqueta impermeable ya que dentro de las instalaciones de la planta no tengo Locker y no me han dado dotación de invierno por eso al estar dentro del vehículo por el cansancio el frío y algo de malaquera como síntomas de gripa me cogió el sueño hasta q llego el señor Wilson Ruiz un promedio 12:00 am me golpeo la ventana del carro y desperté demasiado asustado por la eventualidad que se presentaba.

De allí Wilson Ruiz me pidió las llaves y abrió la puerta principal y la señora Zoraida y Wilson y el señor conductor del carro y Jaicer Coba llenaron la minuta sin hacerme ninguna pregunta a excepción de la señora Zoraida que me dice que si quiero hacerme la prueba de alcoholemia lo cual no la veo necesaria, y le digo que no porque dentro de mi pensamiento a donde me va a llevar hacer la prueba de alcoholemia ya que no tienen la herramienta para dicha prueba, es por eso que el señor Wilson Ruiz me comunica por órdenes del señor Gerente Milton Romero se ordena que se retire de la planta y se vaya para la casa. Yo como tal cumplo, prendo el carro y del desespero y nervios que estoy pasando, prendo un cigarrillo a campo abierto y salgo de la planta.



Por otra parte, se le indagó acerca de que, si había consumido bebidas alcohólicas los días 17 y 18 de noviembre de 2022, a lo que el demandado respondió que no, y aceptó que no accedió a la práctica de prueba de alcoholemia, porque no lo vio necesario.

Así las cosas, para precisar, las únicas conductas que aparecen claras en la diligencia de descargos son: 1. no encontrarse en el puesto de trabajo por estar durmiendo en horas laborales los días 17 y 18 de noviembre de 2022. 2. La ingesta de bebidas embriagantes en las mismas fechas.

Veamos que arrojan las pruebas allegadas al plenario.

Obra a fls. 40 y 41 del PDF 06 el informe presentado por la señora Zoraida Muñoz Díaz, en su condición de profesional universitario SG-SST de la demandante, quien sobre lo ocurrido informó lo siguiente:

Es por ello, que estoy en la obligación de comunicarle mediante este informe lo ocurrido el 17 de noviembre de 2022; HECHOS: siendo las 11:30 pm, usted como Gerente de EMPUCOL E.S.P., me comunica, que en la Planta Buenos Aires, no respondía el colaborador de turno, puesto que, un camión compactador no había podido ingresar, habiendo pitado, llamado y demás, a lo que, me preocupe por el estado de salud del operador, por tanto, me dispuse a desplazarme al sitio antes mencionado, al llegar allí, se encontraba el colaborador Wilson Antonio Ruiz Briceño, Operario Calificado, por tanto, le pregunte quién era el operador de turno a lo que él responde: El Operario FABIO ORLANDO VELA, al encontrarme en el lugar, Wilson Ruiz me indica que busco al colaborador por toda la Planta, a lo que finalmente lo encuentra dentro de un vehículo particular rojo, que se encuentra en el parqueadero de la Planta Buenos Aires, posterior a ello, nos disponemos a verificar y él sigue allí durmiendo, finalmente despertó.

De acuerdo a lo anterior, el trabajador FABIO ORLANDO VELA, se levanta desorientado, con un aspecto somnoliento, a lo que, no se evidenciaba una conducta habitual, presuntamente el colaborador se encuentra bajo los efectos del alcohol, el señor Wilson Antonio Ruiz, determina retirar al colaborador FABIO ORLANDO VELA del servicio por el aspecto físico y su falta de motricidad y coordinación.

Aparece un material videográfico, grabado desde un celular PDF 41 en donde se observa al demandante en un carro rojo en horas laborales, así como una foto donde se aprecia que se encuentra dormido PDF 44:





De igual forma se escuchó la prueba personal contenida en el interrogatorio de parte del demandado y los testimonios de Zoraida Muñoz Díaz y Wilson Antonio Ruíz Briceño.

El demandado aceptó que los días 17 y 18 de noviembre de 2022 tuvo turno en la planta Buenos Aires, el cual iniciaba a las 10 pm; que en ese turno fue encontrado durmiendo, porque supuestamente estaba enfermo de gripa, que durmió como unos 10 o 15 minutos, dice que por la noches hace mucho frío, pero se contradice porque manifiesta que cuando entró al carro por el calor se durmió; manifiesta que el 17 de noviembre, en la tarde, estuvo en una reunión, pero como no tiene confianza con los jefes no informó que estaba enfermo, sino que se fue a su casa., agrega que no estaba en estado de embriaguez y se negó a la práctica de la prueba de alcoholemia porque no vio fundamentos para hacerlo.

La deponente Zoraida Muñoz Díaz, quien trabaja para la demandada, informó que el 17 de noviembre de 2022 a las 11 pm la llamó el gerente de la entidad demandante, ella se dirigió hasta la planta y se encontró con el señor Wilson



Antonio Ruíz Briceño, que ambos se desplazaron al vehículo de propiedad del demandado y lo encuentran durmiendo, que lo llamaron pero no respondió; que cuando el demandado salió del vehículo lo hizo desorientado, que no estaba bien, tenía tufo, que desde su experiencia consideró que estaba en estado de embriaguez; que el actor recibía turno a las 10 pm.

El testigo Wilson Antonio Ruíz Briceño quien trabaja para la demandada, señaló que el día en que ocurrieron los hechos encontró dormido al demandado dentro del automóvil de su propiedad, que no puede decir si estaba borracho o no, pero que no era coherente con sus movimientos.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia erró al negar la pretensiones de la demanda, porque como quedó visto, no necesariamente se debía comunicar la terminación de la relación laboral al demandado, no se requería aplicar el Código Disciplinario único, al tratarse de un trabajador oficial, no se acordó que la terminación de la relación laboral se equiparaba a una sanción, luego el extremo activo se encontraba facultado para despedir al demandado, acreditando la justeza del finiquito, brindando la oportunidad al trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, tal y como en efecto ocurrió.

Y es que como quedó visto, el 17-18 de noviembre de 2022 aproximadamente a las 12 am, el demandado se encontraba durmiendo en su turno que empezaba a las 10 pm, es decir habían transcurrido tan solo dos horas de trabajo, y muy cómodamente el señor Fabio Vela estaba acostado en el carro, como se verifica también en la fotografía allegada; él dice que supuestamente estaba resguardándose de un inclemente aguacero, que hacía frío, pero luego se contradice y menciona que por el calor del automóvil se quedó dormido; también dijo que ese día se encontraba enfermo, con gripa, pero la verdad no existe ninguna prueba que apunte a demostrar la presunta patología del demandado; tampoco se puede afirmar con completa certeza que se encontraba en estado de embriaguez, pues el testigo Ruíz Briceño señaló que no podía establecer a ciencia cierta si el accionado estaba embriagado o no; la declarante Muñoz Díaz dijo que el actor estaba mal, que tenía tufo y en su parecer el demandado estaba



embriagado, pero su dicho no se sustenta en una prueba científica, porque si bien ella requirió al demandado para que se practicara una prueba de alcoholimetría y el señor Vela se rehusó a hacérsela, no insistió en su práctica, siendo que ella era la persona encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dejó las cosas así, a la deriva; de manera que esa situación no quedó completamente demostrada y no existen pruebas suficientes, ni contundentes que permitan arribar a esa conclusión.

De manera que, se itera, lo único que quedó demostrado fue que el señor Fabio Vela se encontraba durmiendo en su carro ese día, cuando debía estar al pendiente de sus obligaciones como operario, en el tratamiento de las aguas; por lo tanto ante ese incumplimiento de sus obligaciones, el juez laboral debe autorizar el levantamiento del fuero sindical para que produzca efectos el despido con justa causa, ya que por las reglas de la experiencia es lógico que ningún trabajador puede dormir en su jornada laboral, y dice el demandado que durmió de 10 a 15 minutos, lo reconoce; actuar que no puede ser convalidado por el juez laboral, porque si bien los empleadores deben cumplir con ciertas obligaciones, en la relación bipartita de trabajo, también le atañe al trabajador cumplir con las actividades a él encargadas de manera eficiente, lo que aquí no ocurrió.

Ahora, en el literal g de la cláusula 6ª del contrato de trabajo, se establece como justa causa de terminación de la relación laboral, el hecho de que el trabajador abandone su sitio de trabajo sin permiso de sus superiores, que fue exactamente lo que hizo el demandado, porque teniendo que estar al pendiente de lo que pudiese ocurrir en su respectivo turno, ya sea en la medición del agua o permitir el ingreso de los camiones compactadores, no estuvo presente pues de manera inconsulta decidió acostarse a dormir, siendo que un compañero de trabajo justamente necesitaba entrar a las instalaciones de la entidad demandada y no podía, porque el accionado por estar dormido no escuchaba que lo estaban llamando para el ingreso; se insiste, no es correcto que los trabajadores de manera deliberada incurran en este tipo de conductas, sin tener consecuencias, es un actuar que no se puede permitir, y en esa medida se sustenta su gravedad del incumplimiento de las obligaciones del señor Vela, máxime que se trata de un operario que debe estar atento de los procesos de medición del agua para su potabilización, y que todo fluya en perfectas condiciones, en aras de brindar un buen servicio público; por lo tanto, si no se llevan a cabo los correspondientes procedimientos es claro que se puede afectar a una colectividad que se beneficia



del servicio que suministra la entidad demandante, sin que se hagan necesarias más argumentaciones al respecto.

De otro lado y por sustracción de materia no se analiza el recurso de apelación de la parte demandada, como quiera que se revoca la sentencia de primer grado.

Colofón de lo dicho no queda otro camino que revocar la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido del demandado, pues se configuró una justa de terminación del contrato de conformidad con el numeral 8º del art. 48 del D. 2127 de 1945.

Costas. Como se revoca en su totalidad la sentencia apelada, se condena a la parte demandada a las costas de ambas instancias. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 SMLMV por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandante.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido del demandado, conforme a lo motivado.

Segundo: Condenar en costas de ambas instancia a la parte demandada. En su liquidación, inclúyase como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

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



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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado