TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR HÉCTOR FABIO ESPINOZA PINZÓN contra TRACTOCARGA LTDA Radicación No. 25286-31-05-001-**2020-00002**-01.

Bogotá D.C., dieciséis (16) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de 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. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada del demandante contra la sentencia proferida el 24 de abril de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante, por intermedio de su apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral contra el demandado antes señalado para que se declare que la terminación del contrato de trabajo del 23 de abril de 2019 fue injusta; como consecuencia, se condene al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato hasta el 5 de agosto de 2019 $4.563.908; las cesantías por $380.326; los intereses a las cesantías por $12.931; las vacaciones por $203.326; la prima de servicios por $380.326 durante el mismo periodo; la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por $8.053.956; la indemnización por despido sin justa causa; y los valores por concepto de salud, pensión y ARL de los meses de mayo a agosto de 2019 (PDF 01).

2. En sustento de sus pretensiones, manifiesta que celebró un contrato de trabajo a término fijo con el demandado desde el 10 de julio de 2017 hasta el 23 de abril de 2019; que desempeñó el cargo de conductor y recibió como último salario la suma de $1.342.326; que dentro de sus funciones se encontraba la de transportar carga a nivel nacional de acuerdo a las rutas asignadas, que le fue asignado el vehículo con placa SZW-741 y la empresa

asumía el valor de los viáticos, el cargue y descargue del vehículo, así como parqueos, entre otros; que el 14 de febrero de 2019 durante el recorrido de viaje desde el puerto de la ciudad de Barranquilla con destino a la ciudad de Medellín para el cliente Price Smart, presentó un incidente de tipo laboral en el cual el motor del vehículo asignado mostraba una falla, por lo cual apagó el vehículo y descendió para revisarlo para lo cual debió subir la tapa del capó, y cuando fue a cerrarla se le soltó cayendo sobre la mano derecha y dejándola aprisionada por espacio de unos minutos; a pesar de lo anterior el trabajador continuó con el trayecto hasta la ciudad de Medellín sin prestarle mayor importancia al tema; que el 15 de febrero de 2019 en la ciudad de Medellín descargó parte del contenedor para uno de los clientes y se dirigió al hotel y parqueadero "La Primavera" autorizado por la empresa Tractocarga ltda., ingresando entre las 5:30pm y las 6:30pm; que una vez en el parqueadero *"retiró su maleta del vehículo y se dirigió al restaurante la primavera de este mismo sitio donde consumió alimentos, posteriormente se retiró al hotel para descansar y refrescarse y a eso de las diez y media de la noche regresa se instala en una de las mesas solo y mientras se distraía ingirió entre tres y cuatro cervezas";* que alrededor de la 1:00 am del 16 de febrero de 2019, se dirigía a descansar al hotel la primavera mientras transitaba por una zona desolada del parqueadero de dicho establecimiento, cuando fue abordado por agentes de la Policía Nacional que ejercían labores de patrullaje; que al momento de realizar la inspección corporal, una vez los agentes revisaron el bolso tipo "morral" *"encontraron un arma de fuego calibre 6.35 tipo pistola marca arma werke con número de arma 05892 características pavonada con 5 cartuchos y un proveedor*"; que luego de este acontecimiento los agentes de la policía lo capturan en flagrancia y se inicia la investigación requerida por parte de la Fiscalía en la cual es sindicado por el presunto delito de fabricación, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones, y es conducido a las instalaciones de la URI cuadrante 7 estación Caldas-Antioquia; contrató los servicios del abogado Héctor Mejía Ortiz, quién se comunicó ese mismo día (16 de febrero de 2019) con el jefe de seguridad, Víctor Alexander Vargas, para que se confirmara por parte de la empresa a la autoridad competente la calidad de empleado del trabajador; que el 17 de febrero de 2019, luego de realizada la audiencia de legalización de captura e imputación de cargos por los delitos antes mencionados, se lo vinculó de manera formal al proceso en calidad de imputado, y de acuerdo al criterio de la Fiscalía se le concede la boleta de libertad número 29 continuando con la investigación; que una vez en libertad continuó con sus labores a cargo, y solo fue hasta el 22 de febrero (sic) que debido al intenso dolor que presentaba en el dedo meñique de la mano derecha se dirigió a consulta prioritaria a la EPS Medimás en la ciudad de Armenia - Quindío, en donde es diagnosticado con fractura de quinto metacarpo derecho y le otorgan una incapacidad de 30 días desde el 22 de febrero de 2019 hasta el 23 de marzo

de 2019; que posteriormente recibió una segunda incapacidad desde el 24 de marzo de 2019 hasta el 30 de marzo del mismo año; que el médico tratante le ordenó 10 sesiones de terapia de las cuales, por motivos laborales, solo pudo realizar cuatro hasta el 12 de abril de 2019; que la empresa lo citó el 16 de abril de 2019 a una diligencia de descargos administrativos con el fin de establecer su responsabilidad frente a los hechos ocurridos el 15 de febrero de 2019 en donde resultó involucrado en la presunta comisión de un delito; que una vez finalizada la diligencia de descargos solamente le entregaron la última hoja para firmar sin que pudiera verificar el contenido de la información que había suministrado para la diligencia administrativa; que el empleador lo convocó a una ampliación de descargos el 17 de abril de 2019, luego de la cual se termina por parte del empleador el contrato de trabajo atribuyendo una justa causa; que en los cargos propuestos para finalizar el contrato de trabajo se indicó que el trabajador portaba un arma de fuego de forma ilegal dentro del vehículo asignado, que ingirió licor cuando se encontraba con un vehículo a cargo, que el presunto accidente laboral habría ocurrido como consecuencia de la supuesta resistencia que puso frente al arresto por parte de agentes de la Policía Nacional, que el parqueadero donde ingresó el vehículo no se encontraba autorizado por la empresa; que la liquidación del contrato de trabajo fue consignada a órdenes del juzgado 12 municipal de pequeñas causas laborales por valor de 1608998 el 25 de junio de 2019; que nunca le fue realizado el examen ocupacional de egreso; que el 3 de mayo de 2019 viajó a Bogotá en busca de empleo pero no pudo ser seleccionado por la empresa a la cual se presentó porque fueron informados de las condiciones por las cuales se había terminado el contrato de trabajo con Tractocarga ltda.; por último, refiere que entró en un proceso de depresión y frustración que lo llevó a tomar una decisión equivocada atentando contra su vida, para lo cual ingirió medicamentos no prescritos y alcohol el día 5 de mayo de 2019 lo que le ocasionó que estuviera en la UCI de la clínica del tunal en Bogotá por espacio de 3 días.

3. El Juzgado Civil del Circuito de Calarcá, Quindío recibió la demanda el 29 de noviembre de 2019; mediante auto de fecha 9 de diciembre de 2019, la rechazó y ordenó remitir el expediente al Juez Civil del Circuito de Funza; este recibió la demanda el 16 de enero de 2020 y con auto del 6 de octubre de 2020 la admitió y ordenó notificar al demandado (pág. 103 PDF 01). La diligencia de notificación para el demandado se realizó el 27 de abril de 2022 (PDF 04).

4. El demandado contestó la demanda el 5 de mayo de 2022 con oposición a las pretensiones; frente a los hechos reconoce que existió un vínculo laboral con el trabajador entre el 10 de julio de 2017 y el 23 de abril de 2019, que

terminó por decisión unilateral del empleador; que ocupó el cargo de conductor; que devengó como último salario promedio la suma de $1.342.326; que citó al trabajador a una diligencia de descargos el 16 de abril de 2019 para establecer su responsabilidad frente a los hechos acaecidos el 15 de febrero de 2019; y que el 25 de junio de 2019 consignó la liquidación final de prestaciones sociales en favor del trabajador ante el Juzgado 12 municipal de pequeñas causas laborales por la suma de $1.608.998. Propuso en su defensa como excepciones de fondo las siguientes: prescripción de la acción, existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato, inexistencia de norma que prorrogue el contrato de trabajo hasta la fecha de sentencia penal por un acto delictuoso, inexistencia de limitación laboral profunda y severa, y la genérica (PDF 05).

5. Con auto del 12 de agosto de 2022 la titular del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza tuvo por contestada la demanda y convocó a las partes para las audiencias de los artículos 77 y 80 del CPTSS el 6 de marzo de 2023 (PDF 08); en esta diligencia se agotaron todas las etapas contempladas en el artículo 77 ibidem y se convocó a las partes para la audiencia del artículo 80 ejusdem el 21 de abril de 2023; en esta audiencia se practicaron los interrogatorios de parte y los testimonios de Leidy Cristina Espinoza, José Julián Torres y Víctor Alexander Vargas; se suspendió la audiencia para el 24 siguiente, fecha en la cual se escucharon los alegatos de conclusión y se dictó sentencia (archivo 16).

6. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, en sentencia proferida el 24 de abril de 2023, declaró probadas las excepciones propuestas por el demandado, lo absolvió de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, y condenó al demandante en costas fijando las agencias en derecho en 1 SMLMV (PDF 17).

7. La anterior decisión fue apelada por la apoderada del demandante de la siguiente manera: *"Si bien el despacho, pues ha sido enfático en manifestar que la terminación del contrato de trabajo del señor Héctor Fabio Espinosa Pinzón se dio con una justa causa pues esta suscrita no encuentra sustento en el sentido de que la misma calificación que le otorga el juzgado a que el señor Héctor Fabio entre las 10 y 12 de la noche del día 15 a pasar,16 de febrero del 2019 haya estado como el mismo despacho lo indicó en un sitio de tránsito autorizado, pues si no consideró el despacho que la ingesta de licor en ese horario laboral fuera motivo suficiente para encuadrarse dentro de la terminación del contrato de trabajo tampoco lo es el hecho de que el señor Héctor Fabio, por estar en un sitio de tránsito autorizado, no tuviera una expectativa de descanso y de privacidad respecto de que ya no se encontraba en su horario laboral entonces así las cosas, como el mismo despacho lo manifiesta que no se puede hacer unas consideraciones ni una calificación a rajatabla, pues entiende la suscrita que si no aplica esas condiciones de que el señor Espinoza se encontraba entre 10 y las 12 de la noche el citado día en*

horario laboral para ingerir licor, pues por qué no iba a poder tener el descanso también respecto del vehículo que claramente no se encontraba a cargo, además porque siempre fue en los descargos en la carta de terminación del contrato de trabajo una de las causas manifestada por el empleado, el hecho de que aseguró que el señor Héctor Fabio Espinosa portaba dentro del vehículo a cargo un arma de carácter ilícito, cuando esto no quedó probado en ninguna parte del proceso, entonces acá se debió haber en cambio, como no había la certeza, haber aplicado entonces una duda razonable, y no simplemente calificar que no procedía la ingesta de licor por no encontrarse en horario laboral, pero sí había una expectativa de que el señor tenía un vehículo a cargo, aunque se encontrara descansando, y aunque los hechos materia de investigación no se hubieran dado al interior del vehículo, entonces se realiza la apelación en estos términos que se califique y se valore por parte de superior los hechos fácticos, todo lo que ya el juzgado analizó y si es del caso, se convoque a la parte demandante para, posteriormente, correr traslado de alegatos de conclusión y soportarlo en la manera en que se indique por parte del Tribunal".

8. Recibido el expediente digital en el Tribunal, se admitió el recurso mediante auto del 5 de junio de 2023; posteriormente, con auto del 13 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión; concurrió solo el demandado. Solicitó ratificar la sentencia de primera instancia pues señala que de acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente se puede concluir que el arma ilegal encontrada al trabajador era portada en el automotor de propiedad del empleador lo cual constituye un hecho delictivo que se realizó por aquel durante el desempeño de sus labores.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la jueza de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, le corresponde al Tribunal determinar si la jueza se equivocó al considerar que el despido del demandante fue justo por haber considerado que cometió un hecho delictuoso al haber sido detenido por la Policía Nacional portando un arma de fuego, y con ello desestimar la pretensión de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo así como el pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y prima de servicios desde la fecha en que terminó el contrato de trabajo y hasta la fecha en que fue condenado por el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones.

Se empieza con advertir que de conformidad con lo expresado por las partes en los escritos de demanda y de contestación de la demanda, así como en la etapa de fijación del litigio, no existe controversia en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo entre Héctor Fabio Espinoza y Tractocarga ltda. que inició el 10 de julio de 2017 y finalizó el 23 de abril de 2019 por decisión unilateral del empleador; que el trabajador se desempeñó como conductor y que el promedio del último salario devengado fue de $1.342.326.

Claro lo anterior, frente a lo expuesto en el recurso de apelación debe señalarse que el despido del demandante se fundó en la violación de disposiciones de carácter legal; en efecto, dice en lo pertinente la carta de despido:

> *"Por medio del presente escrito, se le informa la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido por justa causa, de conformidad con lo normado en los numerales 5) y 6) del literal a) del art. 62 del C.S.T. (modificado por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1965), en concordancia con el num. 1) del art. 58 y num. 4) del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo, por los siguientes hechos:*
>
> 1. *Por la captura en flagrancia por parte de unidades de la Policía Nacional, por el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones, hechos presentados el día 15 de febrero de 2019 en el municipio de Caldas Antioquia y estando a su cargo el cuidado y manejo de la tractomula de placas SZW-741, ingirió licor.*
> 2. *Igualmente reportó un presunto accidente laboral el día 15 de febrero a las 7:30 pm. Cuando según los hechos de la captura de lo afirmado por usted en la audiencia de descargos, en esa fecha y hora la tractomula estaba en un parqueadero no autorizado y usted estaba consumiendo licor".*

La jueza indicó que el empleador invocó tres conductas para despedir al trabajador: 1) que ingirió licor, 2) que reportó un accidente de trabajo que al parecer no ocurrió, y 3) que cometió el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones. Frente a la primera conducta la jueza encontró acreditado que el trabajador consumió entre 4 y 5 cervezas, pero señaló que lo hizo durante *"su jornada de descanso"* y como fue capturado por la policía, no se presentó a trabajar al día siguiente, motivo por el cual *"no alcanzó a incurrir en la conducta"* que describe la norma y que consiste en presentarse a trabajar en estado de embriaguez. Con relación a la segunda conducta señaló que las versiones dadas por el propio trabajador sobre la ocurrencia del accidente de trabajo presentaban inconsistencias; no obstante, no se advertía una intención de engañar al empleador; de esta forma descartó las primeras dos conductas como justas causas de despido. Con relación a la tercera conducta, esto es la comisión de un delito, indicó que las pruebas demostraban que el trabajador sí portaba un arma de fuego sin el correspondiente permiso y que además existía una sentencia de condena en su contra por el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego,

accesorios, partes o municiones, encontrando que, aunque el trabajador fue capturado en horas de la madrugada, cuando no se encontraba en ejercicio de sus funciones, sí se encontraba en un lugar que había sido autorizado por el empleador para su descanso, por lo tanto, estableció que dicho sitio era un lugar de trabajo, y adicionalmente indicó que el trabajador estaba a cargo de un vehículo de propiedad del empleador, el cual quedó estacionado sin seguir en funcionamiento porque el trabajador fue capturado. Por lo anterior, la jueza encuentra que el trabajador no solo cometió el delito mencionado, sino que incumplió la prohibición de portar armas en el sitio de trabajo, pues dentro de sus funciones no tenía asignada ninguna relacionada con seguridad.

El demandante sostiene, en líneas generales, que la jueza debió extender a la conducta de porte ilegal de armas el mismo análisis que realizó frente a la conducta de consumo de alcohol, es decir, que debió concluir que al haber sido capturado en horas de descanso, no se configuró una justa causa de despido. Por tanto, el reproche presentado en el recurso se limita exclusivamente a este aspecto, y será el único que analizará el Tribunal.

Para la resolución de ese punto será necesario recordar que el numeral 5, del literal a), del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que reformó el artículo 62 del CST, establece como justa causa para terminar el contrato de trabajo, por parte del empleador "*todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores''*; también debe señalarse que respecto de esta causal, la doctrina de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que *"de su contexto se desprende que se refiere a toda conducta reprochable que tenga que ver con la relación laboral y que no se limita a todo acto desarrollado en el espacio físico donde el trabajador ejecuta las labores a su cargo, ya que eventualmente pueden existir faltas en las cuales incurran los trabajadores fuera de sus lugares de trabajo e incluso de la jornada laboral, de manera que lo esencial es que se trate de hechos contrarios a la moral, que deben regir el vínculo laboral para las partes"* (CSJ SL rad.32699 de 2008).

En la carta de terminación del contrato de trabajo el empleador endilgó al trabajador un acto delictuoso, según la causal expresamente indicada en la norma atrás mencionada, por lo tanto, para corroborar si tal circunstancia ocurrió será necesario analizar las pruebas del proceso.

En primer lugar se tiene que, frente a los hechos ocurridos el 16 de febrero de 2019, el demandante entrega versiones diferentes que no permiten establecer con certeza lo ocurrido en esa oportunidad; en primer lugar se encuentra el acta de descargos de fecha 16 de abril de 2019 en la que el trabajador afirma que se encontraba consumiendo unas cervezas dentro del restaurante La

Primavera cuando alrededor de las 10:15pm dos policías registraron su maleta; que estaba con una amiga que era mesera en ese restaurante y al requisarla a ella le encuentran un arma pequeña; que ella aseguró que el arma era de él (trabajador) y por eso lo capturaron. Se tiene una segunda versión presentada por el demandante en el escrito de la demanda, al señalar que ese día siendo la 1:00 am se dirigía al hotel a descansar cuando fue abordado por dos policías que al requisarlo encuentran un arma en su maleta; y luego, se presenta una versión diferente al momento de absolver el interrogatorio de parte, pues afirma que él no tenía una maleta, que la maleta estaba en la mula y que no la había sacado; que los policías lo requisaron cuando se dirigía al hotel a descansar, aunque no aclara de qué forma le encontraron el arma, precisando aquí que todo se trató de un montaje por parte de los policías.

Pues bien, ante las versiones presentadas por el trabajador en varias oportunidades, coincidentes en algunos aspectos, pero disímiles en otros puntos relevantes, es necesario acudir a las demás pruebas que demuestren lo ocurrido el 16 de febrero de 2019 cuando el trabajador fue capturado, no sin antes advertir que aunque las versiones del demandante hubieran sido coincidentes, su propio dicho no es suficiente para tener por ciertas sus afirmaciones, porque ello es tanto como darles validez y certeza a sus versiones sobre los hechos, lo cual haría innecesario el proceso judicial y dificultaría la labor de juzgamiento.

Obra en el expediente el informe de la policía de vigilancia en casos de captura en flagrancia de fecha 16 de febrero de 2019 en el que se indicó que el trabajador fue capturado por el delito de porte ilegal de arma de fuego; allí se indica que los policías se encontraban realizando labores de patrullaje en el sector de la vereda primavera del municipio de Caldas cuando vieron al trabajador caminando solo por una estación de servicio abandonada; que al ver a los policías se da vuelta e intenta ocultarse; que lo alcanzan y lo registran sin encontrar nada anormal, no obstante al revisar la maleta que llevaba encuentran un arma con No.05892, características pavonada con cinco cartuchos y un proveedor; es capturado y puesto a disposición de la fiscalía.

También se encuentran los testimonios de José Julián Torres y Víctor Alexander Vargas; quienes no resultan ser testigos directos de los hechos; el primero incluso manifiesta que alguien más le informó que el trabajador al parecer había estado en una riña callejera y que por eso había sido detenido, de suerte que su conocimiento no es directo y su dicho tampoco se asemeja a los hechos descritos en la demanda y en las otras pruebas documentales. El testigo Vargas, fue el jefe de seguridad y señaló que se comunicó con el demandante y fue aquel quien le contó su versión, por lo tanto, conoce una de las versiones

que el demandante le contó. Por último, se encuentra la testigo Leidy Espinoza quien tampoco presenció los hechos y lo poco que conoce es porque el demandante, que también es su padre, se lo contó. De suerte que con los testimonios no se prueba ninguno de los hechos.

Se aportó con el escrito de la contestación de la demanda el acta de las audiencias de legalización de captura, formulación de imputación e imposición de medida de aseguramiento del trabajador (imputado) del 17 de febrero de 2019 realizadas por el Juzgado 22 Penal Municipal con funciones de control de garantías de Medellín; allí se indicó que no aceptó los cargos por el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones contemplado en el artículo 365 del Código Penal; de igual manera se indica que la captura se produjo en condición de flagrancia y que la fiscalía declinó de la solicitud de aplicar una medida provisional librándose la orden de libertad No.29.

Por último, se tiene la sentencia anticipada proferida por el Juzgado Penal del Circuito de Caldas, Antioquia de fecha 5 de agosto de 2019 en la cual se declaró penalmente responsable a Héctor Espinoza como autor de la conducta punible de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones en la modalidad de portar, previsto en la norma antes mencionada, de conformidad con el preacuerdo suscrito entre aquel y la fiscalía; es condenado a la pena principal de 24 meses de prisión, es inhabilitado en el ejercicio de derechos y funciones públicas y la privación del derecho a la tenencia y porte de armas de fuego y municiones por el mismo lapso de la pena principal; de igual manera se concede la suspensión condicional de la ejecución de la pena privativa de la libertad, para lo cual se establece el pago de una caución y un periodo de prueba de 2 años.

Con las anteriores pruebas, se tiene que el trabajador fue capturado en flagrancia en horas de la madrugada el 16 de febrero de 2019 por el delito de fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones y que fue puesto en libertad el 17 del mismo mes y año porque no se dio aplicación a ninguna medida de aseguramiento. Estas pruebas desmienten lo manifestado por el apoderado del demandado al absolver el interrogatorio de parte para el que se encontraba facultado, pues afirmó que el trabajador estuvo capturado desde el mes de febrero hasta el 15 de abril de 2019 que fue cuando se reincorporó al trabajo y que fue citado a la diligencia de descargos el 17 de abril de 2019. No obstante el desacierto en el que incurre el citado apoderado, lo cierto es que también se aportó con el escrito de la demanda la historia clínica de atención al trabajador los días 22 de febrero de 2019 en el Hospital Departamental del Quindío San Juan de Dios y

del 21 de marzo de 2019 en el Hospital la Misericordia de Calarcá, fechas en las cuales el trabajador fue incapacitado inicialmente por 30 días a partir del 22 de febrero de 2019 y posteriormente por 21 días a partir el 21 de marzo de 2019. De acuerdo con estos documentos el trabajador debió reincorporarse a su trabajo el 11 de abril de 2019, lo que explicaría por qué es citado a descargos hasta el 17 del mismo mes y año y posteriormente su contrato terminado el 23 de abril de 2019.

En tales condiciones, la a quo no se equivocó al señalar que la conducta cometida por el trabajador constituía una justa causa de despido, pues es claro que, aunque el trabajador se encontraba en horas de descanso, no se encontraba del todo desligado de ejercicio de sus labores; nótese que el cargo que desempeñaba era el de conductor y de acuerdo con lo expresado en el informe de la policía, el actor fue capturado en Caldas, Antioquia, lugar en el que se encontraba, no por voluntad propia, o porque ese fuera su domicilio, sino que se encontraba allí con ocasión del trabajo y por disposición del empleador. El hecho de que el trabajador se encontrara en una hora en que debía estar descansando, que de acuerdo con el informe policial era alrededor de la 1:00 de la madrugada, no puede analizarse de forma aislada, ni para desconectar totalmente al servidor de su entorno laboral, pues no había tal desconexión, toda vez que fue enviado a ese sitio por su patrono y tenía bajo su responsabilidad la tractomula de placas SZW-741 de propiedad o adscrita a la demandada, sin que el hecho de que la hubiese estacionado es un sitio diferente al autorizado, según aduce la empresa, altere su responsabilidad frente a la tenencia de la misma; de allí que la Sala concuerde con la jueza en que es esas circunstancias se cumple el supuesto legal que exige que el delito se cometa en el "taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores", encajando lo ocurrido en el último de los señalados escenarios, pues no solo se configura la hipótesis cuando el trabajador está material y efectivamente desempeñando su labor, sino que deben mirarse los pormenores y circunstancia en que el delito se cometió. Incluso no puede perderse de vista que posteriormente el actor fue condenado por la comisión de dicho delito, lo que respalda la decisión adoptada por el empleador en su momento, configurándose así la causal establecida en el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por consiguiente, se confirmará la sentencia de primera instancia por las razones antes expuestas.

Así queda resuelto el recurso interpuesto.

Costas en esta instancia a cargo del demandante porque el recurso no prosperó. Se fija como agencias en derecho la suma de $1.300.000.

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

RESUELVE:

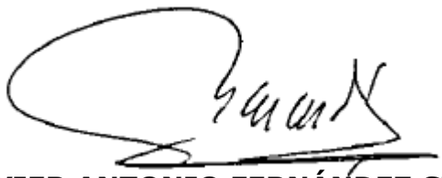
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de abril del 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por HÉCTOR FABIO ESPINOZA PINZÓN contra TRACTOCARGA LTDA por las razones antes expuestas.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante porque el recurso no prosperó. Se fija como agencias en derecho la suma de $1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria