

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL -PERMISO PARA DESPEDIR-PROMOVIDO POR AJE COLOMBIA S.A. contra JHONATAN DARÍO MÉNDEZ GUERRERO. Radicación No. 25286-31-05-001-**2016-01062**-01.

Bogotá D. C. catorce (14) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandado contra el fallo de fecha 5 de octubre de 2021 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** La empresa AJE COLOMBIA S.A. instauró demanda especial de fuero sindical contra el trabajador Jhonatan Darío Méndez Guerrero con el objeto que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo vigente desde el 27 septiembre de 2007; que dicho trabajador goza de fuero sindical por ser secretario de la organización sindical UTRAAJE; que incumplió de manera grave sus obligaciones contractuales, lo que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa; y como consecuencia, solicita se ordene el levantamiento de la garantía foral, se conceda permiso para despedir al trabajador, y se condene en costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la empresa demandante que celebró con el demandado un contrato de trabajo a término indefinido el día 27 de septiembre de 2007, para ejercer el cargo de técnico electromecánico; que dicho trabajador se encuentra afiliado a la Organización Sindical Unión de Trabajadores de Aje Colombia – UTRAAJE, según comunicación enviada por ese sindicato el 8 de noviembre de 2016, siendo elegido en el cargo de

secretario general el 6 de ese mes y año; además, menciona que dentro de las funciones del trabajador están las de *“Realizar los mantenimientos correctivos y preventivos de tipo eléctrico, mecánico y/o electrónico, para reducir fallas en los equipos de las líneas de producción”*, *“Brindar atención urgente a las actividades de mantenimiento correctivo o que pongan en riesgo de paro la planta de producción. Realizar actividades de mejoras que ayuden al buen funcionamiento de los equipos”*; *“Revisar y cumplir 100% programa de mantenimiento preventivo. Dar cumplimiento a las órdenes de trabajo (formato MP9) para solucionar las fallas”*; y *“Reportar con el jefe inmediato las novedades o pendientes de las actividades asignadas”*; agrega que se tienen contempladas como faltas graves a las funciones del cargo, el *“incumplimiento de las directrices impartidas por el Jefe de Planta”*, e *“Incurrir en actos que pongan en peligro la seguridad propia y/o de alguna persona que integre la Planta”*; dice que el demandado conocía las funciones de su cargo, el reglamento interno de trabajo y el código de ética, como parte integral del contrato de trabajo, que recibió capacitaciones acerca de sus funciones, sobre seguridad en el trabajo, y en las mismas se le explicó *“las razones por las cuales no se puede utilizar el celular en los puestos de trabajo”*; indica que el 13 de octubre 2016 el jefe de mantenimiento informó a talento humano la *“novedad presentada con el técnico Jonathan Méndez. Adicionalmente el día de hoy nuevamente fue encontrado durmiendo por el supervisor Hector (sic) Gómez, el cual lo estaba buscando porque las líneas 2, 3 y 6 se encontraban paradas y sin recibir apoyo técnico”*; que a su vez, el coordinador de mantenimiento informó al jefe de esa área que el sábado 8 de octubre de 2016 al demandado se encontró *“en actividades diferentes a su rol tecnico (sic) para apoyo de líneas en la oficina de taller de mantenimiento” “aparentemente dormido”*; y que el lunes 11 de octubre, se encontró al trabajador *“en actividades similares de comportamiento durante su turno laborado por lo que solicita mayor atención a este caso puesto que se completan cuatro reportes (...) con sanciones de 8 y 15 días respectivamente”*; por lo anterior, los días 8 y 11 de octubre las líneas de embotellado 6 y 7 presentaron *“tiempos muertos”*, en un total de 233.16 minutos; explica que el 24 de octubre 2016 se citó al trabajador a diligencia descargos, para recibirlos el día 27 de ese mes y año, pero, ante la solicitud de aplazamiento del demandado, el 31 siguiente se citó para el 3 de noviembre 2016, luego, el 8 de noviembre se citó una vez más para el 11 de noviembre 2016, fecha en que se recepcionaron; de otro lado, menciona que el 8 de noviembre de 2016 el presidente de la organización sindical informó que el demandado se afilió a ese sindicato, y que fue elegido en el cargo de secretario de la junta directiva el 6 de noviembre 2016; posteriormente, el 23 del mismo mes y año, recibió comunicación del Ministerio de Trabajo sobre la modificación de la junta

directiva del sindicato UTRAAJE; de otra parte, indica que en la referida diligencia de descargos el trabajador asistió acompañado de dos representantes sindicales, y se dio traslado de las pruebas, tales como los reportes de fechas 13 de octubre de 2016 y el registro fílmico de los días 8 y 11 de octubre de 2016; expone que el trabajador incumplió sus deberes laborales y las normas del RIT, que su conducta denota "*claramente un comportamiento indisciplinado, negligente e irresponsable*", que las explicaciones dadas por el demandado en la diligencia de descargos no son de recibo para la compañía (las cuales transcribe *in extenso*), en la medida "*que omitió las políticas establecidas*", dentro de ellas el uso de "*celular durante su jornada laboral*", que "*infringió sus deberes emanados del contrato de trabajo, al quedarse dormido durante su jornada laboral*", que no previó las consecuencias de sus actos ni los riesgos y traumatismos a los que expuso a la empresa, que dicha conducta ocasionó "*perjuicios administrativos*", y que incumplió de manera grave sus obligaciones laborales, lo que generó pérdida de confianza en su labor; además, señala que el demandado abusó de sus derechos al afiliarse al sindicato con el fin único de adquirir la garantía foral; sin embargo, el 23 de noviembre de 2016 la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, efectiva en el momento que quede ejecutoriada la decisión judicial que otorgue la autorización para el despido del trabajador.

3. La demanda se presentó el 7 de diciembre de 2016 ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza (pág. 229-258 PDF 01), siendo admitida el 15 del mismo mes y año, señalándose el 7 de febrero de 2017 para audiencia pública especial (pág. 260 PDF 01).
4. Con auto del 20 de abril de 2017 se ordenó el emplazamiento de la parte demandada (pág. 276 PDF 01), y en la página 285 obra su publicación. Luego, con auto del 14 de septiembre del mismo año el juzgado designó un curador al trabajador demandado, negó el emplazamiento del sindicato, ordenó que por secretaría se notifique a la organización sindical y señaló el 23 de abril de 2018 para audiencia pública (pág. 26-27 PDF 02).
5. La organización sindical se notificó mediante correo electrónico de fecha 12 de abril de 2018 (pág. 34-35 PDF 02); y el demandado mediante curador *ad litem* del 16 de abril de 2018 (pág. 36 PDF 02).

6. En audiencia del 23 de abril de 2018 el demandado confirió poder a un abogado de confianza, no obstante, el juez dispuso reprogramar la diligencia para el 17 de mayo de 2018 (pág. 37 PDF 02). Luego, ante el incidente de nulidad presentado por el abogado del demandado, el juez en la referida diligencia corrió traslado a la parte actora (pág. 49 PDF 02), y en audiencia del 11 de julio del mismo año, lo rechazó por extemporáneo (pág. 81 PDF 02); posteriormente, señaló el 22 de noviembre de 2018 para la continuación de la diligencia (pág. 83 PDF 02), reprogramándose una vez más para el 1º de febrero de 2019 (pág. 87); y ante el cambio del titular del juzgado, se fijó para el 12 de marzo siguiente (pág. 89 PDF 02), luego para el 31 de mayo (pág. 91) y, finalmente, para el 4 de julio de 2019 (pág. 97 PDF 02).
7. En dicha audiencia, si bien compareció una persona que dijo ser el demandado, no allegó documento de identificación alguno, y como tampoco se presentó su apoderado, la juez señaló que no podía tenerse en cuenta la asistencia de dicha parte; de otro lado, dispuso efectuar la notificación del sindicato de manera personal (pág. 108-109 PDF 02), y con auto del 12 de noviembre de 2019, ordenó su emplazamiento y le designó un curador (pág. 117 PDF 02), quien se notificó el 20 de enero de 2020 (pág. 119 PDF 02).
8. Mediante proveído del 24 de febrero de 2021, la juez señaló el 12 de mayo de 2021 para audiencia pública especial (pág. 135 PDF 02), sin embargo, el proceso se envió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, en cumplimiento del Acuerdo CSJCUA21-13 del 10 de marzo de 2021, despacho judicial que avocó conocimiento el 15 de abril de 2021 (pág. 140 PDF 02); luego, el 27 de julio del mismo año, el proceso ingresó al despacho para señalar nueva fecha, y aunque no reposa auto que así la fije, lo cierto es que la misma se realizó el 30 de septiembre de 2021 (Audio 06).
9. En la audiencia del 30 de septiembre de 2021, el curador *ad litem* dio contestación a la demanda en la que indicó que no le constaba ninguno de los hechos dada su condición de curador, se opuso a las pretensiones, y frente a las excepciones, señaló que serían las que considere el despacho, y, además, coadyuva las que presentara el trabajador; seguidamente, la juez tuvo por contestada la demanda. Respecto al trabajador demandado, la a quo indicó que como este no compareció a la audiencia anterior, se tenía por no contestada la demanda, pues la oportunidad para contestarla era aquella. A su turno, el apoderado del trabajador, luego de presentar recursos contra el

auto que tuvo por contestada la demanda por parte del sindicato, solicitó la nulidad de la audiencia del 4 de julio de 2019, y asegura no tener conocimiento del proceso; sin embargo, la juez rechazó de plano tal incidente, y aunque el abogado interpuso recurso de apelación, la a quo lo negó por cuanto no decidió la nulidad, sino que la rechazó de plano, y por tanto, no se enlista en los autos susceptibles de apelación; y si bien el apoderado interpuso recursos de súplica y queja, los mismos fueron rechazados por improcedentes. La juez continuó con la diligencia, decretó pruebas y dispuso un receso para continuarla al día siguiente (Audio 06)

10. En audiencia del 1º de octubre de 2021 se recibió el interrogatorio de parte del demandado y el testimonio del señor Elber Antonio Castiblanco Rodríguez, desistiéndose por parte de la empresa de todos los demás testimonios; seguidamente se cerró el debate probatorio y las partes presentaron sus alegatos de conclusión, y se señaló el 5 siguiente para emitir el fallo correspondiente (PDF 10).
11. La Juez Laboral del Circuito de Funza, en sentencia proferida el 5 de octubre de 2021 ordenó levantar la garantía de fuero sindical del trabajador demandado; otorgó a la sociedad AJE COLOMBIA S.A. el permiso para despedirlo; y lo condenó en costas, señalándose como agencias en derecho el equivalente a 1 SMMLV (PDF 12).
12. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación, en el que manifestó “...solicito respetuosamente que se sirvan revocar la decisión proferida por el juez de instancia, basado en las siguientes razones de hecho y de derecho. Delanteramente, al primer reparo que haré a la acción de la sentencia, es que consideramos que de forma indirecta se denegó el acceso a la administración de justicia, atendiendo que en las alegaciones expresadas y verbalizadas por este apoderado, hice relación a una causa que era aplicable en el sentido de que había **la prescripción** de que trata el artículo 118, eso fue objeto de contradicción, en el sentido de que en los alegatos de conclusión esboqué atendiendo al momento de la ocurrencia de los hechos, al momento en que dice el empleador en la demanda se enteró, y el momento en el cual se presentó la demanda, entonces consideramos que al no haberse resuelto por el juez de instancia, se negó el acceso a la administración de justicia, razón por la cual solicitamos a los honorables magistrados, se sirvan analizar y estudiar esa solicitud; en igual sentido, consideramos que existió una **indebida valoración probatoria**, atendiendo a que se presentaron defectos en la misma, toda vez que consideramos que si bien es cierto se hizo un análisis ponderado y juicioso con relación a esos

videos y a esas fotos arrimadas al expediente como prueba, en el entendido de que si bien la señora juez indicó que los mismos no daban lugar a determinar pues lo que se había invocado por parte del trabajador, pues consideramos nosotros que al ser la justicia o la jurisdicción laboral rogada, y al haberse dado como prueba y valoración y solicitud de forma directa por parte de los demandantes, de una transgresión o un **incumplimiento grave**, no cualquier incumplimiento puede dar por terminado o dar por probada la justa causa para la terminación del contrato, sino que debe ser grave, consideramos no quedó demostrado en efecto eso, y por qué adicional a ello digo que existió una defectuosa valoración probatoria, nótese cómo se hace un análisis juicioso a lo largo de la decisión, en el sentido de valorar los descargos, pero también debió haberse valorado en debida forma lo que en ese momento el trabajador indicó y lo que en ese momento el trabajador demostró, y es que allí en esas pruebas sí se demostró y sí quedó plenamente establecida la situación médica con la cual pues tenía mi defendido, una preexistencia, la cual no se ha superado en el tiempo, sigue con esa condición médica, quedó demostrado allá en esa diligencia de descargos como él desde ese mismo momento primigenio dijo haber tenido esa situación de preexistencia laboral, dijo haberle comunicado a un representante del empleador sobre esa situación, y si se hizo un análisis ponderado y juicioso de esas pruebas, de esos descargos, no entiende la defensa, el apoderado en este caso, pues cómo se da por no exculpado al trabajador, la responsabilidad objetiva en todo proceso sancionatorio está proscrita, se debe demostrar en efecto la subjetividad de la falta, aquí no está demostrado esa subjetividad de la falta, no existió una liberalidad por parte del trabajador en cometer esa infracción, y aquí consideramos entonces que se ha transgredido una norma fundamental, y una égida del derecho laboral, artículo 53 de la Constitución Política, y debo hacer cita a lo que han denominado los estudiosos del derecho laboral, al principio pro operario propio y al principio pro operario impropio, dicho de otra forma, la presunción y la aplicación, mejor, de la favorabilidad en la interpretación de las normas sustanciales como procesales, y en este caso una interpretación del derecho probatorio a favor del trabajador, porque es que no entendemos por qué se dice que no quedó demostrado la situación de haber estado durmiendo, no quedó demostrado la indebida utilización del celular, cuando está demostrado en el expediente disciplinario y en el expediente del juzgado, que había comunicación por parte de los empleadores y los trabajadores por ese dispositivo, en la utilización de ese dispositivo, entonces consideramos aquí, debió darse esa aplicación, y esa duda en todo ese procedimiento debió haberse dado favorable al trabajador, insistimos, no existió una responsabilidad, o se está dando al traste con una responsabilidad objetiva, no quedó demostrada esa subjetividad o esa liberalidad del trabajador en haber utilizado de forma indebida esos equipos de comunicación, uno entiende que el fin de la prueba es llevar al juez o al administrador de justicia, a una sola verdad, no a una verdad procesal sino una verdad real, y en este caso consideramos quedó demostrada aparentemente una verdad procesal, porque es que aquí, y solicitaré puntualmente a los honorables magistrados del Tribunal Superior de la Sala Laboral, se sirva estudiar lo que he considerado una nulidad, que no fue saneable, que a pesar de que se hizo un control de la misma,

y a pesar de que la juez de instancia al iniciar la exposición en la decisión indica que no hay una nulidad, insistimos y consideramos que **sí existe una nulidad que no es saneable**, en el entendido en que se llevó a cabo una diligencia sin haberse integrado en debida forma un litisconsorte necesario, como se dijo allá en esa diligencia que tuviera ocurrencia en el mes de julio el año 2019, consideramos allí no hubo esa, no se saneó, o persiste esa nulidad que no se podía escuchar al trabajador sin haberse dado en debida forma, no se dio en debida forma la vinculación a la institución o a la entidad sindical, además, quedó plenamente establecido ese, digamos **dobles fueros de estabilidad** que tenía mi prohijado, digamos que tenía mi patrocinado, ese fuero de estabilidad reforzada por su condición de salud, esa condición médica está establecida en las mismas pruebas aportadas por el empleador, en donde sí se ha efectuado comunicaciones en debida forma por parte de este, en donde sí conocen esa preexistencia médica, en donde sí conocen esa situación que afecta la salud de forma grave del trabajador; otro reparo, insístase y a pesar de que se dio, consideramos un estudio ponderado y juicioso del análisis del artículo 29 Constitucional, porque sí consideramos que se afectó una garantía fundamental, fue **nula esa prueba que se aportó**, en el entendido de que se están utilizando imágenes sin el consentimiento del trabajador, y en la valoración o en la interpretación sistemática y normativa que hace la señora juez, nos convoca o cita una jurisprudencia constitucional que no escuchamos cuál fue la cita jurisprudencial, consideramos que al ser imprecisa e inexacta, los Honorables Magistrados tendrán que tener como fuente per se del derecho entonces la Constitución y la ley, aquí constitucionalmente consideramos están amparados los derechos del trabajador a ese derecho sindical que está siendo vulnerado objetivamente, no quedó establecido cuál fue la subjetividad, y consideramos de forma indirecta que al haber sido utilizadas unas imágenes, pues la valoración de la prueba no podía haberse hecho, no podría haberse determinado que ese uso del celular por sí solo constituirían una falta grave, entendemos, tampoco se hizo una valoración de esa digamos tacha que se efectuara al testigo, pero salvamos y rescatamos que lo que la juez de instancia analiza en el uso del teléfono celular, pues fue lo que precisamente trató por todos los medios de que el testigo, y el único testigo, pues expresara y él de cierta forma aceptó, al escucharse pues que existían otros medios de comunicación entre los representantes o entre los empleados de carácter directivo, los trabajadores mejor, de carácter directivo, y compañeros de mi defendido, en que sí existía la posibilidad de comunicarse, eso quedó establecido y demostrado que sí era posible, y no se entiende cómo si se hace una interpretación, ahí consideramos existe un yerro en la valoración en el sentido de que se dice que no es prohibido utilizar el celular, pero entonces indirectamente se dice que al haberse utilizado destinó o enmarca entonces el juez de instancia, en unas causales que desarrolló, indicando que había en efecto afectación por parte del trabajador, en el artículo 62, literales a), el artículo 58, numerales primero y quinto, y que además del mismo artículo 58, sin haberlo solicitado el trabajador (sic), por eso decía en mi intervención que había justicia rogada, si el trabajador (sic) no la solicitó, y no la invocó, pues no consideramos que haya sido o no tenemos de recibo que el juez de instancia, la juez de instancia, haya hecho mención a esos **numerales 7º y 8º, cuando consideramos no fue invocado en debida**

forma por el empleador demandante en estas diligencias; consideramos entonces señora juez, hemos hecho un reparo integral y minucioso de lo que consideramos debe ser objeto de recurso de alzada de pronunciamiento por parte del honorable Tribunal Superior de Cundinamarca - Sala Laboral, advirtiéndole que en su momento y conforme al Decreto 806 del 2020, entendemos algunos reparos de eso se pueden desarrollar, por escrito, atendiendo a que pues no se están haciendo diligencias verbales, entonces, nos reservamos ese derecho también de ampliar algunos reparos con mayor ahínco, con mayor determinación, pero consideramos está sustentado en debida forma el recurso...”

- 13.** El expediente fue remitido a esta Corporación tan solo hasta el 7 de diciembre de 2021 (PDF 14).

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, a través de su apoderado judicial, al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, 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.

De manera inicial, deberá estudiarse el tema planteado por el apoderado del demandado referente a la presunta nulidad generada en audiencia del 4 de julio de 2019, pues a su entender, al no haberse vinculado para ese momento a la organización sindical, no se podía escuchar al trabajador en esa oportunidad; para lo cual, debe decirse que de conformidad con el artículo 135 del CGP, la misma debe ser rechazada de plano por las siguientes razones: *i)* porque no se invoca ninguna de las causales enlistadas en el artículo 133 del CGP para su prosperidad, pues en materia de nulidades procesales rige el principio de taxatividad, lo que quiere decir en términos simples que solamente pueden invocarse como tales las situaciones previstas y descritas en el artículo 133 antes referido; *ii)* porque no se alegó como excepción previa, pues resulta claro que tuvo la oportunidad para hacerlo, ya que, incluso, desde la audiencia del 23 de abril de 2018 el demandado fue citado para dar contestación a la demanda, y si bien el juez aplazó esa diligencia para el 17 de mayo de 2018, el abogado propuso en su lugar un incidente de nulidad, y luego de su rechazo, se señaló el 22 de noviembre de 2018 para que diera contestación, sin embargo, dicho abogado solicitó su aplazamiento, al igual que solicitó el señalamiento de nueva

fecha cuando la audiencia se programó para el 31 de mayo de 2019, por tanto, era de su pleno conocimiento que debía asistir a la audiencia del 4 de julio de 2019 a dar contestación a la demanda, y aun así no lo hizo; *iii*) porque el apoderado después de esa diligencia (4 de julio de 2019), ha actuado dentro del proceso sin proponerla, y si bien su siguiente actuación fue la del 30 de septiembre de 2021, cuando también presentó dicha nulidad, lo cierto es que previo a ello realizó varias actuaciones, como lo fueron, solicitud de aplazamiento, recurso de reposición contra el auto que tuvo por contestada la demanda por parte del sindicato y solicitud de aclaración del auto que negó ese recurso; y, finalmente, *iv*) porque cualquier nulidad que pudo generarse quedó saneada en los términos del artículo 136 *ibídem*, como quiera que no la alegó cuando tuvo la oportunidad de hacerlo y actuó sin proponerla, como antes se dijo.

Hechas las anteriores precisiones, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i*) Analizar si en el presente caso hay lugar al estudio de excepción de prescripción de la acción, por haberlo solicitado el apoderado del demandado en los alegatos de conclusión que expuso ante la juez de primera instancia; y, *ii*) Determinar si en el presente caso se configura una justa causa imputable al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, y en ese sentido, deba autorizarse el levantamiento del fuero sindical del que goza, para lo cual, deberá analizarse si la presunta estabilidad laboral reforzada que alega el demandado es impedimento para materializar ese despido.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la calidad de aforado del trabajador demandado, la relación laboral existente entre las partes desde el 27 de septiembre de 2007; que la empresa demandante adelantó proceso disciplinario por la ocurrencia de los hechos endilgados al trabajador los días 8 y 11 de octubre de 2016; y que dio terminación al vínculo laboral mediante comunicación del 23 de noviembre de 2016; pues dichas circunstancias no fueron objeto de controversia durante la primera instancia.

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, si hay lugar al estudio de la excepción de prescripción de la acción.

Para tal efecto, basta con decir que de conformidad con el inciso 1º del artículo 282 del CGP, al que se remite por autorización expresa del artículo 145 del CPTSS, no le era dable a la a quo estudiar dicho medio exceptivo por cuanto el

mismo no fue propuesto en la oportunidad para contestar la demanda, pues como lo establece esa norma, si bien el juez debe declarar de oficio las excepciones que encuentre probadas, esa regla no aplica cuando se trate de las excepciones «(...) **de prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda**» (Negrilla fuera de texto). Y en ese sentido se ha pronunciado la jurisprudencia laboral, entre otras, en sentencias CSJ SL, 25 jul. 2006, rad. 26939, reiterada en CSJ SL SL3693-2017 y CSJ SL SL5268-2019, y aunque en tales providencias hacen referencia al inciso 1º del artículo 306 del extinto CPC, lo cierto es que el citado inciso 1º del artículo 282 reproduce la anterior normativa. Es así, que en la última de las citadas sentencias la Alta Corporación indicó:

«En efecto, la prescripción corresponde a una de las excepciones que, en los términos del artículo 306 del CPC, no puede ser declarada de oficio. Siendo ello así, el juez de primera instancia no podía declararla probada respecto de todos los actores, pues respecto de las señoras Montes Mercado y Ruíz Quintero no fue propuesta, precisamente porque la demanda inaugural respecto de ellas dos no fue contestada. En tal dirección, el a quo no podía declararla de oficio, pues se reitera, la norma enuncia la prescripción como una de las cuales debe formularse por la parte interesada, por lo que, al no haberlo hecho, debe asumir las consecuencias de su actuar.

La Sala destaca que les corresponde a las partes ejercer adecuadamente el derecho de defensa a través de los mecanismos previstos por el ordenamiento, sin que sea imputable a las autoridades judiciales la desidia de la parte interesada en hacer uso adecuado de los mismos. Para el efecto, la parte demandada tiene la posibilidad de formular las excepciones de mérito con el objetivo de evitar que el derecho reclamado por la parte actora termine en pleno vigor».

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

Ahora, frente al otro punto objeto de apelación, es decir, el relacionado con la justa causa del despido, la juez al emitir su decisión consideró, básicamente, que los hechos endilgados al demandante eran constitutivos de una justa causa, por lo que era dable otorgar el permiso para despedir al trabajador demandado, y concluyó que “*Del análisis de las pruebas y de hechos en concreto, entonces tenemos lo siguiente, para el despacho es claro que el trabajador sí incurrió en una justa causa para la terminación del contrato, y es la establecida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, que va de la mano con el artículo 58 numeral, 1º y numeral 5º, pero adicionalmente también incurre en las conductas del numeral 7º y en las conductas del numeral 8º del mismo artículo 58, y es que sobre este aspecto conviene establecer que aun cuando el empleador pueda en el momento de la terminación, indicar unos fundamentos jurídicos o unas citas de la norma en concreto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el juez del análisis de los hechos que han sido puestos de*

presente, también puede encontrar que dichas conductas encuadran dentro de las causales legales o reglamentarias; aquí nos encontramos frente a causas legales, en las reglamentarias no está establecido el dormir en horas laborales o la utilización del teléfono celular como justas causas para la terminación de contrato, o faltas graves, no está, pero la conducta del trabajador de estar ejecutando labores distintas en su jornada de trabajo, hace o lleva a este despacho a concluir que incurrió en una falta que es no realizar la labor en las condiciones y en los términos señalados por el empleador, conforme establece el numeral 1° del artículo 58, porque es evidente que el trabajador no estaba ejecutando su labor, independientemente de que la línea hubiese o no presentado fallas, independientemente de que si las fallas hubiese o no generado daños para la compañía, pero además, como ya lo indiqué, además de incurrir también en la conducta del numeral 5°, que también fue invocada por el empleador, de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, está de la mano con las del numeral 7° y 8°, de observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de acuerdo al órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales, eso porque si el trabajador tenía la situación de enfermedad que él aduce como justificante de su conducta aparentemente de estar recostado en horas laborales, no durmiendo porque es lo que afirma el trabajador, pero que el consumo del medicamento Tramadol le generaba somnolencia, mareos, falta de atención, como él mismo lo dijo en el interrogatorio de parte, era su obligación comunicarlo al empleador, haberle informado el empleador, sobre todo por el cargo que el trabajador desempeña por ser el técnico electromecánico, y estar pendiente de la maquinaria y de las líneas de producción; el trabajador al no haber informado, al no haber indicado como él lo afirma, porque no está probado, pero en gracia de discusión de haber estado bajo el influjo de este medicamento que le generaba esos efectos secundarios, ha debido informarlo al empleador al inicio de su jornada laboral, de donde pues para el despacho queda en duda si en realidad estaba bajo el influjo de ese medicamento y no lo informó al empleador, o definitivamente si el trabajador sí estaba durmiendo, lo único cierto y claro es que el trabajador no estaba ejecutando las labores dentro de su jornada laboral...”. Además, agregó que “si la empresa tenía conocimiento de su situación médica, si la empresa tenía conocimiento del accidente, no era justificante para que el trabajador incurriera en un incumplimiento de sus deberes, y esta conducta es una conducta grave, porque además, lo que deja en evidencia los registros filmicos, la información que se reposa en el expediente y lo mismo que admite trabajador, es que la conducta de estar dormido no fue una conducta o la conducta de estar en ese espacio sin realizar sus labores, no fue una conducta de 5, 10, 15 minutos, sino que transcurrieron más de 2 horas, lo mismo cuando se le observa utilizando el teléfono celular en actos o en conductas o en situaciones diferentes a su actividad laboral, como él mismo lo dice, en cosas personales, desatendiendo así las obligaciones que le correspondían como trabajador, y sobre esto es importante simplemente traigo cita, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia la SL-5474 de 2019 en donde la Corte Suprema de Justicia hace alusión a la calificación de las faltas cuando son de orden legal y de orden reglamentario, la calificación de las faltas de orden legal que son las que están establecidas en los

artículos 62 en concordancia con el 58 y el 60, que habla de las obligaciones y las prohibiciones del trabajador, le corresponde analizarla al juez dentro del juicio, y ya las que no estén allí contempladas, de conformidad con el numeral 6° del artículo 62, esas causales extralegales que son las que están determinadas en los reglamentos o en los pactos o en los contratos, esas sí deben estar debidamente calificadas por el empleador en cualquiera de esos instrumentos...”

El recurrente cuestiona la valoración probatoria que hizo el juzgado, pues a su juicio, no quedó demostrada la gravedad de la falta cometida por el trabajador, y por el contrario, considera que con los descargos que rindió ante la compañía quedó acreditada su preexistencia médica, por lo que ello era suficiente para tenerlo por exculpado, máxime cuando *“no existió una liberalidad por parte del trabajador en cometer esa infracción”*, y si existía duda al respecto, dice que la misma debió ser resuelta a su favor, más aún cuando tampoco se demostró que hubiese estado durmiendo en el sitio de trabajo ni haciendo uso indebido de su teléfono celular; además, cuestiona que la juez no tuvo en cuenta el fuero de estabilidad laboral reforzada del que goza por su situación de salud, en tanto el empleador aceptó su preexistencia médica; que no debió tenerse en cuenta las fotografías aportadas por la empresa, por ser nulas de pleno derecho al haberse obtenido sin consentimiento del trabajador; finalmente, considera que la juez no debió declarar de oficio otras causales de despido, cuando las mismas no fueron invocadas por la empresa demandante.

El artículo 410 del CST dispone que son motivos para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, *“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días”, y “b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

Es patente que la empresa apoya la solicitud de autorización para levantar el fuero del trabajador, en lo preceptuado en el artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, literal a), numerales 2°, 4° y 6°, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del CST; conforme lo indica en la pretensión segunda de la demanda, pues aunque la empresa señala que mediante carta del 23 de noviembre de 2016 se comunicó al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cierto es que la misma no reposa en el plenario, sin que su ausencia impida al Tribunal resolver el asunto desde esa perspectiva, pues lo cierto es que ello no es objeto de inconformidad por el trabajador demandado, y en todo caso, el artículo 113 del

CPTSS, no impone requisito adicional al empleador que pretenda obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, que expresar la justa causa invocada en la respectiva demanda.

Así las cosas, del escrito de demanda resulta evidente que las conductas que se le endilgan al trabajador son, una, haber utilizado su teléfono celular en su lugar de trabajo y durante las horas laborales, y dos, haberse quedado dormido durante su turno de trabajo cuando ha debido estar en las líneas de producción que tenía asignadas, cumpliendo sus actividades de técnico electromecánico; ambas conductas, realizadas los días 8 y 11 de octubre de 2016.

Al respecto, debe agregarse que las partes no discuten que las anteriores fueron las conductas que generaron la decisión del despido, y la inconformidad radica en que para la empresa dichas circunstancias constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, mientras que el trabajador insiste que en la empresa no está prohibido el uso del teléfono celular, e incluso el mismo es utilizado como medio de comunicación con sus jefes de área, y de otro lado, porque no es cierto que se haya quedado dormido sino que estaba bajo los efectos del medicamento que consume para tratar el dolor de espalda producto de su preexistencia médica, y por tanto, dicha "infracción" al no ser cometida por mera liberalidad, resta la connotación de gravedad de la falta. Además, no es objeto de discusión que la persona que aparece sentada en una silla en las fotografías aportadas por la empresa, es el trabajador aquí demandado, y que el lugar que allí se refleja, corresponde a la oficina del taller de mantenimiento, pues se reitera, lo que discuten las partes, es si el trabajador se encontraba dormido o no, en ese lugar.

En orden a establecer lo anterior, obran en el expediente las siguientes probanzas, las que se encuentran contenidas en el archivo PDF 01:

Ficha de descripción del cargo técnico electromecánico, en el que se indican las funciones y responsabilidades del cargo, así como también, las faltas graves a esas funciones, no obstante, la misma data del 12 de octubre de 2016, esto es, con posterioridad a los hechos objeto de estudio (pág. 24-25).

Constancias de "Charlas de Seguridad", de fechas 20 de agosto y 6 de octubre de 2015, 11 de julio y 11 de agosto de 2016 (pág. 41-48), junto con las planillas de asistencia, en las que se refleja el nombre y firma del trabajador demandado

(pág. 32-33 y 39-40). En ellas, se *"solicita a los colaboradores evitar el uso de elementos distractores (audífonos, celulares, reproductores de música o vídeo), durante la ejecución de las actividades que puedan desencadenar accidentes de trabajo", "porque esos elementos nos impiden desarrollar la tarea con el 100% de nuestra capacidad y atención, aumentando el riesgo de sufrir accidentes"*.

Evaluaciones de inducción al cargo de fechas 9 septiembre de 2013, 23 de octubre de 2014 y 29 de diciembre de 2015, en las que el demandado responde que hace parte de sus funciones y responsabilidades *"resolver falencias en las máquinas que sean mecánicas, eléctricas y demás", "Mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo"*; que el objetivo del cargo es *"Garantizar buen desempeño en líneas de producción", "Garantizar buen desempeño de las máquinas"*; y asegura conocer sus funciones (pág. 90, 96 y 100).

Informe rendido por el jefe de mantenimiento Gustavo Contreras, de fecha 13 de octubre de 2016, enviado a la jefe de talento humano de la empresa, así como también, al señor Elber Castiblanco, con el asunto *"Reporte de personal Jhonathan Mendez (sic) Octubre/2016"* (pág. 103-117), en el que pone de presente la *"novedad presentada con el técnico Jhonathan Méndez"*, y agrega que *"Adicionalmente el día de hoy nuevamente fue encontrado durmiendo por el Supervisor Hector (sic) Gómez, el cual lo estaba buscando porque las líneas 2, 3 y 6 se encontraban paradas y sin recibir apoyo técnico"*.

Informe rendido por el ingeniero Juan Llinas el mismo día 13 de octubre de 2016, en el que indica que los días 8 y 11 de octubre de 2016 el demandado en su condición de *"técnico electromecánico, asignado a líneas de embotellado 6 y 7"*, estaba programado *"bajo su rol de turno"* de 6:00 pm a 6:00 am (según cuadros de turnos de las páginas 105-106); pues a pesar de haberse comunicado al trabajador el 4 de octubre de 2016 *"por red social Whatsapp"*, que la siguiente semana tendría turnos de 12 horas diurnas, este manifestó el 6 de ese mes y año *"que le es conveniente continuar realizando 12 horas en ho. nocturno o en turno 3"*, para lo cual, adjunta las conversaciones que tuvo con el trabajador vía WhatsApp, en las que se observa que el demandado solicitó dicho cambio de turno a jornada nocturna (pág. 108); sin embargo, señala que en dichos días se presentaron las siguientes novedades:

1. El sábado 8 de octubre de 2016, *"El señor Jhonathan Mendez (sic) vinculado a la tripulación B como técnico de línea 6 y 7 se le encontró (...) en actividades diferentes a su rol técnico para apoyo de líneas en la oficina de taller de mantenimiento"*. *"Como se puede observar*

en las capturas utilizando dispositivos electrónicos para su uso personal desde las 22:38 hasta las 02:40 en tiempo laboral”, y “Sobre las 02:45 a.m. se le observa aparentemente dormido hasta que a las 03:30 a.m. el supervisor de turno para mantenimiento Héctor Gómez entra a la oficina a dialogar con el técnico. Durante el diálogo el señor Méndez le informa al supervisor que tiene inconvenientes familiares para el cuidado de los hijos y que no ha podido descansar”, que “El ingeniero Héctor Gómez manifiesta que se encuentra adelantando trabajo de oficina y que debe buscar cómo solucionar su inconveniente familiar”, y “Luego de la charla el señor Jonathan Méndez continuo (sic) en la oficina hasta entrada la mañana y finalización de su turno”. Para lo cual aporta fotografías en las que se observa al trabajador en una oficina recostado en una silla, entre las 22:38 del 8 de octubre a las 00:34 del 9 de octubre, luego, recostado en la silla con los pies levantados sobre otra, de las 01:50 a las 02:45 a.m. del 9 de octubre de 2016, hasta que es sorprendido por una persona a las 3:31 a.m.; sin embargo, continúa sentado en el mismo lugar a las 3:50 am, manipulando su celular; y luego parece estar recostado sobre el escritorio a las 04:50 a.m., posteriormente, recostado sobre la silla y con las piernas estiradas a las 05:12 a.m. (páginas 109-113).

2. El lunes 11 de octubre de 2016, vale decir, al día siguiente del día de descanso, “durante el turno laborado se encuentra el señor Méndez en actividades similares de comportamiento durante su turno laborado por lo que se solicita mayor atención a este caso puesto que se completan 4 reportes para el señor Méndez con sanciones de 8 y 15 días respectivamente”. Aporta fotografías en las que se observa al trabajador en la misma oficina sentado en la silla con su celular en la mano a las 02:24 am, luego recostado en la silla con los pies levantados a las 04:42 a.m., y continúa recostado en la silla a las 05:04 a.m. (páginas 114-115).

Además, en dicho informe el ingeniero Juan Carlos Llinas, coordinador de mantenimiento, consignó como conclusiones que el demandado “...no ha manifestado estar bajo el efecto de medicamentos que afecten su vigilia en turnos nocturnos”, “No se encuentra reporte en el departamento de seguridad industrial que avale que está limitado o tiene alguna afectación bajo prescripción médica ni por ingesta de medicamentos que le impidan su labor de técnico electromecánico en turnos de noche”, que dicho trabajador “no ha solicitado al supervisor de mantenimiento de turno durante las semanas 40-41 licencia o autorización para tomar descansos entre horas laboradas”, “Durante su estancia en la oficina del taller de mantenimiento, se prestaron 48 minutos para el día sábado 08/10/2016 y 167 min perdidos por fallas de máquina como se puede constatar en planilla de producción para estos días”, y adjunta, controles de producción y tiempos muertos de la línea de embotellado, para los días 8 y 11 de octubre de 2016 (pág. 118-119).

De otro lado, al referido informe se anexa un correo enviado por el Coordinador de Seguridad y Servicios Generales de la empresa, en el que indica que *"Según informe de la central de seguridad, me permito enviar las imágenes de la oficina de los técnicos de mantenimiento, donde se observa según registro fílmico del personal del área, realiza otras actividades fuera de sus funciones"* y deja constancia que el 8 de octubre de 2016 *"el señor Jhonathan Mendez (sic), permanece aproximadamente (08) horas en la oficina, durmiendo y manipulando los celulares, para destacar aproximadamente a las 03:32 am, ingresa el supervisor de mantenimiento establece conversación por espacio de (13) minutos, pero el señor Jonathan continua durmiendo después que se retira el supervisor"*, y que el 11 de octubre de ese año, *"se repiten las mismas actividades con intervalos cortos, donde se observa que el señor Jhonathan duerme por más de una hora"*, *"El registro fílmico no se puede enviar por este medio, en el caso de ser requerido está disponible para entregar en una USB"*.

Citación a diligencia de descargos de fecha 24 de octubre de 2016, en que se cita al demandado para el 27 del mismo mes y año; solicitud de aplazamiento del trabajador por incapacidad; nueva citación del 31 de ese mes y año, para el 3 de noviembre de 2016; otra citación del 8 de noviembre en la que se dice que como el trabajador no pudo asistir los días 27 de octubre y 3 de noviembre, se cita nuevamente para el 11 de noviembre (pág. 122-130)

Diligencia de descargos de fecha 11 de noviembre de 2016 (pág. 130-138), en la que el trabajador demandado acepta haber sido sancionado con anterioridad por salir de la planta sin permiso y por no atender novedades en línea, presuntamente por estar dormido; narró que el 8 de octubre de 2016 se encontraba en turno de noche, trabajando 12 horas, y que se *"encontraba en la oficina del taller, a mi cargo tengo la línea 6 y la línea 7"*, de las que no recibió novedad alguna, explicó que tenía *"problemas en la espalda a raíz del accidente"* que sufrió en el 2009, por lo que desde 2010 consume *"medicamentos para mitigar el dolor"*, como es el caso de Tramadol, y que el 8 de octubre de 2016, por el *"frío que hace en la planta el dolor se incrementó"*, por lo que tomó su medicamento, el cual *"tiene efectos secundarios"*, aunque eso *"no quiere decir que no estuviera cumpliendo con mis funciones pues desde la oficina de mantenimiento puedo estar pendiente en la línea 6 y 7"*; cuando se le preguntó qué actividades desempeñaba en la oficina de mantenimiento ese día, respondió que *"estaba utilizando el celular"* *"en donde no está prohibido"* *"adicional a ello venía medicado con mucho dolor en la espalda"* y que *"la oficina de taller es para el uso de los técnicos y con el radio puede reportar novedades de líneas"*; cuando se le indagó si el 8 de octubre de 2016 comunicó al jefe inmediato que estaba bajo efectos del medicamento, contestó que le dijo a su jefe: *"que adicional a problemas familiares que*

tenía me sentía mal de salud y que me dolía mucho la espalda”, pero que el 11 de ese mes y año no habló con su jefe; y que llevaba “trabajando 12 horas con una continuidad de dos semanas seguidas en el turno de noche”; explicó que esos días no estaba en las líneas de producción porque “estaba enfermo y en las líneas hace mucho frío en la noche y en la noche se incrementa el dolor de la espalda, aparte de eso tenía mareo frecuente” porque estaba medicado; luego, insiste que ese día no estaba dormido, sino “con mucho dolor de espalda”, e incluso, “en las fotos que ustedes mismos aportan, en ningún momento se ve al ingeniero Héctor Gómez despertándose o algo por el estilo, simplemente entra a la oficina, nosotros tenemos una conversación donde le manifiesto inconveniente familiares y de salud”; agregó que si bien sus funciones son “prestar apoyo y solucionar las fallas mecánicas que se presenten en la línea, si durante el tiempo que se relacionan estuve en el taller fue porque no se presentaron fallas mecánicas ni llamados radiales de estas líneas; cuando se le indagó si en el departamento de seguridad industrial existía prescripción médica sobre la “ingesta de medicamentos”, señaló “Sí lo hay en el 2014 y 2015 la misma empresa nos mandó hacer exámenes médicos, en donde como resultado tengo la limitación para trabajo en alturas y para hacer fuerza, se me remite a medicina laboral y fisioterapia (...). Adicional a esto todas las incapacidades que he tenido por el tema de la espalda se presentan al Jefe Inmediato quien revisa y firma luego se presentan a Seguridad Industrial quien revisa firma y da recomendaciones y luego suben a Recursos Humanos”; negó haber tenido incapacidades entre el 1 al 15 de octubre; acepta conocer las políticas del uso del celular, pero que no sabe a quiénes aplica, pues “todos incluso los supervisores de mantenimiento y todo el personal de planta y administrativo trabaja con celular en la mano”; cuando se le pregunta cuál es la razón por la cual utilizó el celular dentro del turno de trabajo, respondió “Personal, pero no estoy descuidando mis funciones pues como lo dije anteriormente tenemos un radio dónde (sic) nos pueden llamar y desde el sitio en dónde (sic) estaba desde la oficina tengo visibilidad a las líneas que tengo a cargo”; finalmente, dice que no está de acuerdo que la empresa diga que “no tienen conocimiento de mi estado de salud”, pues allí reposan los soportes médicos, y además, todo el mundo conoce el accidente de trabajo que sufrió y que a raíz del mismo su salud se ha deteriorado; y agrega que “se instaló una cámara en la oficina del taller de mantenimiento con la intención de cuidar una herramienta que había, no de perseguir a la gente y menos a personal sindicalizado.

Finalmente, obra Reglamento Interno de Trabajo (pág. 140-178), Código de Ética y evaluaciones de socialización (pág. 179-209); Convención Colectiva de Trabajo, con constancia de depósito (214-228); y Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo (pág. 210-213).

También se recibieron la declaración testimonial del señor Elber Antonio Castiblanco Rodríguez y el interrogatorio de parte del trabajador demandado.

El demandado en su interrogatorio de parte manifestó que en el cargo que desempeñaba para el año 2016 tenía como funciones, asistir mecánicamente a las máquinas, efectuar mantenimiento y atender *“llamados para corregir fallas”*; dijo que el 8 de octubre de 2016 no estaba durmiendo en horas laborales sino que estaba *“medicado”*, pues a raíz de un accidente laboral que sufrió en el año 2009, tiene una *“discopatía degenerativa”*, por lo que se encuentra *“medicado con Tramadol”*, y así se lo dijo al *“supervisor Héctor que entró en su momento al taller”*, y que dicho medicamento le genera somnolencia y decaimiento, por lo que *“estaba sentado en la oficina en el taller de mantenimiento, con el radio en la mano, esperando cualquier llamado de las líneas, para el llamado para atender la novedad que saliera”*; negó haber informado a la empresa de esa circunstancia al inicio del turno de trabajo, *“porque es un problema que yo ya vengo con lo de la espalda, donde vengo desde el 2009, entonces cuando me podía soportar el dolor simplemente me inyectaba y seguía trabajando normal, cuando el dolor era muy fuerte me tocaba irme para el médico, pero en ese momento el dolor era soportable, entonces lo que hice fue tomarme las medicinas que me formulan, del Tramadol en ese momento, e irme a trabajar”*; luego, aclara que cuando ingresó el supervisor a la oficina del taller, le dijo a aquél: *“la verdad me cogió débil o me dio duro el medicamento pero me estoy sintiendo así y así”*; de otro lado, aceptó haber utilizado su teléfono celular, por ser un medio de comunicación con los coordinadores y supervisores de mantenimiento; aceptó que en su cargo debía *“brindar mantenimiento correctivo a las máquinas de manera inmediata”*, *“estar alerta para prestar de manera inmediata cualquier mantenimiento correctivo que requiera las máquinas de la línea”*, e igualmente, admitió que para garantizar la pronta atención en caso de necesidad de mantenimiento correctivo, debía prestar servicios en la línea de producción que le fuera asignada; que los días 8 y 11 de octubre de 2016 tenía asignadas las líneas de producción 6 y 7, y aceptó que esos días estuvo en el taller de mantenimiento, aproximadamente *“unas dos horas”*, de las cuales unos *“30 minutos”* estuvo manipulando su teléfono celular.

El testigo **Elber Antonio Castiblanco Rodríguez**, gerente de producción de la compañía, indicó que en atención a su cargo, *“como líder de la operación”*, le es comunicado *“cualquier circunstancia en la planta que afecte el normal desarrollo de las actividades de las líneas de embotellado”*, y por ello conoció los temas disciplinarios seguidos contra el demandado, y narró que dicho trabajador presentó 3 eventos similares, uno en el mes de enero de 2016, por abandono de cargo *“por dormir en horas laborales”* y llegar tarde, siendo sancionado con suspensión del contrato de

trabajo por unos días; otro en el mes de marzo, por estar durmiendo en el horario laboral, por lo que se sancionó nuevamente con suspensión de su contrato; y por último, en el mes de octubre de 2016, los días 8 y 11, aunque esta vez *“fue un poco más grave porque en ese momento sí se perdió tiempo”*, pues en el momento en *“que no estaba atendiendo su trabajo en las líneas del embotellado”*, por estar *“durmiendo en el taller de mantenimiento”*, *“en las líneas hubo detención, no tuvo atención inmediata del soporte de electromecánica”*, siendo deber del demandado *“resolver los temas técnicos para que la línea no se detenga, y esa circunstancia dio pues que se dejaron de fabricar un número importante de botellas de producto impuestas en el mercado”*, por lo que se *“validó”* en las cámaras de seguridad, se puso en conocimiento a talento humano, y se efectuó el proceso disciplinario, que dio lugar a la terminación de su contrato de trabajo; informó que el jefe inmediato del demandado era el coordinador de mantenimiento Juan Carlos Llinas, y que el ingeniero Contreras era el jefe de mantenimiento; de otro lado, indicó que en la ejecución de las labores el uso del celular *“por normativa de buenas prácticas de manufactura está limitado o prohibido el uso en las líneas de embotellado”*, por ser un *“distractor en el desarrollo de las actividades”*, lo que era comunicado a los trabajadores en *“las distintas capacitaciones”*, que para la comunicación dentro de la planta contaban con un radio teléfono, y que para los informes de entrega de turno y reporte de novedades, se maneja bitácora; explicó que la empresa se dedica a la producción y comercialización de bebidas gaseosas, aguas frescas y jugos, y que para el año 2016 contaban con *“8 líneas de producción con una capacidad de los dos millones de litros por día aproximadamente”*, que el demandado tenía a su cargo las líneas 6 y 7, para dar *“soporte ante paradas, daños, perturbaciones, dado que son líneas de alta velocidad”*, *“de 20.000 botellas por hora en un caso, en otro caso 30.000 botellas por hora, de bebida”*, y por ello *“ante una falla ante una perturbación es el técnico electromecánico el que da soporte o auxilia a los operadores de las máquinas, para restablecer la condición de manera rápida y oportuna, y así que la producción continúe dado los compromisos que se tienen con el área comercial”*, y por eso el técnico debe permanecer en la línea de producción *“haciendo monitoreo y dando soporte en caso de alguna falla, o tomando digamos condición si es que la máquina no ha parado pero genera una alarma, genera un potencial riesgo para que se genere una parada y se intervenga”*, e igualmente, para que efectúe *“mantenimientos”*; explica que al taller de mantenimiento solo se acude cuando *“se necesita hacer algún ajuste de una pieza, o si es un tema eléctrico de hacer alguna prueba eléctrica”*, y luego regresa a la línea; que la compañía se dio cuenta de que el trabajador estaba durmiendo en el taller de mantenimiento, porque *“se presentaron varadas en simultánea, de otras líneas, y no encontraban suficiente gente para atender esas varadas, y cuando se varó la línea 6, (...) buscaron toda la gente, no lo encontraban y fue cuando*

detectaron que Jonathan no estaba”, lo que generó “tiempos perdidos”, pues “se dejaron de fabricar una cantidad de producto”, con pérdidas aproximadas de 30 millones de pesos, pues se dejó de entregar producto.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto y de manera integral, debe decir la Sala que ningún reparo merece la decisión de la juez de primera instancia, pues efectivamente la entidad demandante logró demostrar la ocurrencia de los hechos que invoca como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Jhonathan Darío Méndez Guerrero, como enseguida se explicará.

Frente a la primera conducta, esta Sala debe resaltar que, aunque el apoderado del trabajador insiste en su recurso que al no estar demostrada la prohibición del uso del celular *“esa duda en todo ese procedimiento debió haberse dado favorable al trabajador”*, máxime cuando *“no quedó demostrada esa subjetividad o esa liberalidad del trabajador en haber utilizado de forma indebida esos equipos de comunicación”* pues en realidad era un medio de comunicación con sus jefes inmediatos, y por tanto, no podía *“haberse determinado que ese uso del celular por sí solo constituirían una falta grave”*; lo cierto es que la juez en su sentencia no derivó la falta grave por el uso del celular, es más, lo que allí señaló al respecto, es que aunque era claro que el trabajador *“estaba utilizando el celular”*, de las documentales aportadas *“no se evidencia por parte de la empresa que exista una prohibición del uso del dispositivo celular”*, e incluso, podía colegirse que *“son medios que utilizan los trabajadores para comunicarse con su jefe, incluso para la notificación de los turnos”*, pues así se demostró con la conversación de WhatsApp allegada por la misma empresa, y por tanto, la falta grave no la dedujo del uso del celular, sino *“porque realmente el trabajador estaba ocupándose en su horario de trabajo en labores distintas”*, pues en los descargos que rindió aceptó que los días de los hechos *“él no lo estaba utilizando para labores propias del trabajo, lo estaba utilizando para asuntos personales”*; por tanto, al no calificarse por parte del juzgado que el uso del celular constituye una falta grave, no encuentra la Sala razón alguna para que realice el estudio pertinente, pues aunque encontrara que dicha falta es grave, no podría agravar la condición del único apelante, por tanto, el análisis que se hará en este punto, se concretará únicamente en establecer si el trabajador cuando utilizó su celular en los turnos nocturnos que realizó los días 8 y 11 de octubre de 2016, lo hizo con fines laborales o no, y si esa circunstancia constituye falta grave.

Al respecto, debe decirse que resulta plausible el análisis que hizo la a quo, pues en efecto, el mismo demandado en su diligencia de descargos, al dar contestación a la pregunta 33, confesó que la razón por la cual utilizó su celular dentro de su turno de trabajo, los días de los hechos, era "*Personal*", aunque agrega que ello no significaba que hubiera descuidado sus funciones laborales; además, en su interrogatorio de parte admite que el tiempo que manipuló su celular dentro del turno de trabajo, los días 8 y 11 de octubre de 2016, fue aproximadamente de 30 minutos, de lo que se concluye, sin duda alguna, que el trabajador destinó de su horario laboral, 30 minutos cada día (el 8 y 11 de octubre de 2016), para realizar actividades personales, vale decir, en actividades diferentes a sus funciones laborales, como bien lo aduce la empresa, con lo que se acredita la realización de la conducta aquí invocada.

Ahora, en cuanto a la otra conducta endilgada al trabajador, esto es, la de haberse quedado dormido durante su turno de trabajo los días 8 y 11 de octubre de 2016, debe decirse que, aunque no es un hecho aceptado por el trabajador, sí reposan varios indicios de los cuales es dable establecer que el trabajador sí se encontraba dormido durante los referidos turnos laborales, como lo son:

- El testigo que declaró en juicio y el mismo trabajador en su diligencia de descargos, señalan que este, en oportunidad anterior, había sido sancionado por quedarse dormido en el trabajo.
- El jefe de mantenimiento Gustavo Contreras, en el informe que presenta el 13 de octubre de 2016, pone de presente que ese día dicho trabajador "*nuevamente fue encontrado durmiendo por el Supervisor*".
- En el informe rendido por el ingeniero Juan Llinas, dice que el 8 de octubre de 2016, el supervisor de turno encontró al trabajador aparentemente dormido, y este justificó que "*tiene inconvenientes familiares para el cuidado de los hijos y **que no ha podido descansar***" (Resalta la Sala); y que el 11 del mismo mes y año, se encontró al trabajador en similares circunstancias, por lo que ya llevaba 4 reportes por los mismos hechos.
- De las fotografías aportadas se observa que el demandado permaneció solo, sentado en una silla de la oficina del taller de mecánica, desde las 22:38 del 8 de octubre de 2016 hasta las 05:12 a.m. del día siguiente, vale decir, casi por 7 horas continuas; además, en esas imágenes se observa al demandado recostado en la silla desde las 22:38 hasta las 00:34, luego, continúa recostado en la silla pero esta vez con los pies levantados sobre otra, desde la 01:50 a las 02:45 a.m.; y aunque el supervisor de turno ingresó a esa oficina a las 3:31 a.m., luego de que este se retira, el trabajador continuó sentado en el mismo lugar, y así se advierte

- a las 3:50 am, aunque esta vez con su celular en la mano; después, a las 04:50 a.m. se observa recostado al parecer sobre un escritorio; y a las 05:12 a.m. recostado sobre la silla y con las piernas estiradas (páginas 109-113).
- Igualmente, en las fotografías del 11 de octubre de 2016 se observa al trabajador a las 02:24 a.m. sentado en la silla con su celular en la mano; luego, a las 04:42 a.m. recostado en la silla con los pies levantados, y continuó recostado en la silla hasta las 05:04 a.m. (páginas 114-115).
 - El Coordinador de Seguridad y Servicios Generales de la empresa, informa que dichas fotografías provenían del *"registro filmico del personal del área"*, que el 8 de octubre de 2016 el trabajador demandado *"permanece aproximadamente (08) horas en la oficina, durmiendo y manipulando los celulares"*, y aunque el supervisor ingresó a ese lugar a las 03:32 a.m. y conversó con el trabajador durante 13 minutos, el trabajador continuó *"durmiendo después que se retira el supervisor"*, y que el 11 de octubre de ese año, *"se repiten las mismas actividades con intervalos cortos, donde se observa que el señor Jhonathan duerme por más de una hora"*.
 - En la diligencia de descargos el trabajador dice que tales días estaba en la oficina de mantenimiento porque tenía **mucho dolor de espalda**, sin embargo, no entiende la Sala cómo pudo permanecer por tanto tiempo (aproximadamente 7 horas el 8 de octubre y 3 el 11 de octubre), en una posición tan incómoda, como lo era recostado en una silla; además, no puede pasarse por alto que el trabajador en su interrogatorio de parte dice que en esos días *"el dolor era soportable"*, con lo que se pone en duda la intensidad del dolor.
 - Además, dice el trabajador en su interrogatorio de parte que esos días estaba medicado con Tramadol, y que ese medicamento le producía somnolencia.
 - Igualmente admite el trabajador que no informó a sus superiores previo al inicio del turno, que estaba bajo los efectos de un medicamento que le causaba somnolencia, y aunque dice que habló con el supervisor el 8 de octubre, cuando este lo encontró en el taller, aclara que lo que le dijo fue, *"la verdad me cogió débil o me dio duro el medicamento, pero me estoy sintiendo así y así"*, de lo que puede colegirse que no eran usuales esos efectos secundarios.

Por tanto, todos estos indicios permiten colegir que el trabajador sí se encontraba durmiendo, pues no es usual que, si una persona tiene un fuerte dolor de espalda, se recueste sobre una silla, con la incomodidad que esto genera, y permanezca allí durante varias horas, incluso con piernas estiradas, en horario nocturno, y con somnolencia, como aquí lo asegura el trabajador, y que, aun así, no se haya dormido.

En este punto, conviene aclarar que las fotografías aportadas por la empresa demandante son lícitas, y, por tanto, no son nulas de pleno derecho como lo

alega el apoderado del trabajador, pues al respecto, la Corte Constitucional al referirse a las cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo, ha determinado que su uso es razonable cuando recae en lugares donde se desarrolle la actividad laboral, existiendo prohibición para su instalación en baños o vestuarios, o *"que la medida someta a la persona a tratos crueles, inhumanos o degradantes"*; además, agregó la Corte que la finalidad de esa medida debe *"guardar una relación directa con la seguridad necesaria de las instalaciones de trabajo o el control del cumplimiento de los deberes y funciones de los trabajadores"*, para lo cual, los trabajadores deben tener conocimiento de la instalación de las cámaras, pues *"solo de manera excepcional pueden legitimarse medidas subrepticias"* (sentencia T-768 de 2008, reiterada en sentencia C-094/20); por tanto, resulta razonable que la empresa tuviere una cámara de seguridad en el taller de mantenimiento, no solo para *"cuidar una herramienta que había"*, como lo dijo el trabajador en sus descargos, sino también para establecer un control sobre el desempeño laboral de sus empleados, máxime, cuando en dicho lugar no hay baños o vestuarios que afecten el derecho a la intimidad de sus trabajadores; además, debe precisarse que el trabajador sí conocía de la existencia de la cámara de seguridad existente en el taller de mantenimiento, y así lo acepta en su diligencia de descargos; por tanto, nada impedía a la juez de primera instancia dar mérito probatorio a las imágenes o fotografías aportadas por la empresa provenientes de las cámaras de seguridad, más aún, cuando el abogado del demandado no presentó inconformidad alguna contra el auto que dispuso decretarlas como prueba.

Sin embargo, ante la duda que pueda surgir al respecto, y que la misma pueda resolverse a favor del trabajador, para considerar que no se encontraba durmiendo, de todas formas, lo que sí queda demostrado, sin lugar a equívocos, es que el trabajador demandado permaneció sentado y recostado sobre una silla de la oficina del taller de mantenimiento, los días 8 de octubre de 2016, entre las 22:38 p.m. y las 05:12 a.m., y 11 de octubre de 2016, entre las 02:24 a.m. y 05:04 a.m.

Por tanto, lo que debe analizarse ahora es, establecer cuáles eran las actividades o funciones que debía ejercer el demandado, en aras de determinar si las mismas podían realizarlas desde la referida oficina. Para lo cual debe precisarse que las partes no discuten que el trabajador los días de los hechos (8 y 11 de octubre de 2016), en su condición de técnico electromecánico, tenía a cargo las líneas de embotellado 6 y 7 del área de producción.

Al respecto, de las evaluaciones de inducción al cargo que diligenció el trabajador en los años 2013, 2014 y 2015, así como de la diligencia de descargos, y del interrogatorio de parte que rindió ante el juzgado, el demandado admite que dentro de sus funciones estaban las de atender los problemas mecánicos y eléctricos de las máquinas de la línea de producción, realizarles mantenimientos correctivos, preventivos y predictivos, garantizar el buen desempeño en las líneas de producción, y estar alerta para prestar de manera inmediata cualquier mantenimiento que requieran las máquinas de la línea; además, el mismo trabajador en su declaración acepta que, para garantizar la pronta atención del mantenimiento correctivo, debía prestar servicios en la línea de producción que le fue asignada, situación que es ratificada por el testigo Elber Antonio Castiblanco Rodríguez, pues este, en su calidad de gerente de producción, indicó que para evitar cualquier posible parada de las líneas, ya fuera por *“una falla ante una perturbación”*, el demandado debía permanecer en la línea de producción para *“dar soporte o auxiliar a los operadores de las máquinas, para restablecer la condición de manera rápida y oportuna, y así que la producción continúe”*, y por excepción, en caso de necesitar realizar una prueba eléctrica, o algún ajuste de una pieza, acudía al taller de mantenimiento, y luego de ejecutada esa actividad, debía regresar a la línea, pues no solo debía atender las fallas que se presentaran, sino también, realizar mantenimientos, hacer monitoreos, tomar condiciones de las máquinas que si bien *“no han parado”*, *“genera una alarma, genera un potencial riesgo para que se genere una parada y se intervenga”*.

De manera que es indudable que el lugar de trabajo del demandado, y en donde debía prestar sus servicios, era precisamente en las líneas de producción, que para el caso, eran en las líneas de embotellado 6 y 7, lugar en donde no solo debía atender las emergencias mecánicas o eléctricas que se prestaran, sino también, auxiliar a los operadores, realizar monitoreos de las líneas a cargo, efectuar mantenimientos correctivos, preventivos y predictivos, vale decir, que debía ejercer una serie de acciones para detectar posibles fallos y defectos de la maquinaria en aras de evitar fallas mayores que ocasionen paros de emergencia y tiempos muertos, lo que según el testigo, ocurrió, pues se presentaron en simultánea, la detención de varias líneas de producción, dentro de ellas, la línea 6 que estaba asignada al demandado, y fue por esta razón que detectaron que no se encontraba en su lugar de trabajo.

Ahora, si bien el testimonio del señor Elber Antonio Castiblanco Rodríguez fue tachado por el apoderado del demandado, lo cierto es que escuchada su versión esta es espontánea, indicó la razón de sus dichos, no se denota en su declaración ánimo de favorecer a la empresa demandante, supo explicar las condiciones de tiempo, modo y lugar de lo que estaba informado, y además, su relato coincide con el contenido de otras pruebas del proceso, incluso con la misma declaración del demandante; por tanto, esta Sala considera que no se le puede restar valor probatorio a su relato, y si bien conoció los hechos por los informes que le rindieron el jefe y el coordinador de mantenimiento, no puede pasarse por alto que el testigo es el gerente de dicha área, y por ello, estaba enterado de lo que allí sucedía, incluso, según se observa en las pruebas allegadas, el testigo recibió la novedad de los hechos objeto de esta acción, el 13 de octubre de 2016, por lo que desde ese mismo momento estuvo atento del proceso disciplinario que se le surtió al trabajador, es más, dado el cargo que ejerce el testigo, conoce de manera clara y detallada, cuáles son las funciones del demandado, y el lugar en el que debía prestar sus servicios.

Así las cosas, en atención a los anteriores argumentos, resulta evidente que los hechos atribuidos al trabajador son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, pues permaneció fuera del lugar de sus labores, esto es, en el taller de mantenimiento, sentado y recostado sobre una silla, al parecer dormido, o por lo menos descansando, a pesar de que era consciente de que sus funciones debía desarrollarlas en las líneas de producción, con lo que denota no solo su desobediencia a las instrucciones impartidas por la empresa, sino su libre decisión de ejecutar una actividad diferente a la que se le encomendó.

Aunado a lo anterior, no puede pasarse por alto que el trabajador en el contrato de trabajo se obligó a cumplir no solo las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, sino también, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa; y en este último instrumento se cataloga como faltas graves, entre otras, cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (pág. 161 PDF 01); y en el contrato de fecha 27 de septiembre de 2017, se estipuló en la cláusula 3ª, que son obligaciones del trabajador, entre otras, las de *“Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa”*, y ***“Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad sus funciones”***; y en la cláusula 7ª, se pactó que

*"Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; además, por parte del EMPLEADOR, el incumplimiento del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones **previstas en la cláusula tercera** y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato"* (Resalta la Sala) (págs. 13- 15); con lo que se ratifica que la conducta desplegada por el demandado de no realizar las actividades para las cuales fue contratado, ni dedicar la totalidad de su jornada laboral a cumplir con sus funciones laborales, y en su lugar, dirigirse a la oficina del taller de mantenimiento, sentarse y recostarse en una silla durante un tiempo bastante considerable (7 horas el 8 de octubre y 3 horas el 11 de octubre, de 2016), y a utilizar su celular para asuntos personales (30 minutos cada uno de esos turnos), sí está consagrada como falta grave.

Además, como antes se dijo, dicho actuar del demandado no es disculpado, desvirtuado ni justificado, por el hecho de manifestar que tenía una preexistencia médica, pues según se advierte y lo admite el mismo trabajador, ello no era impedimento para cumplir con sus obligaciones laborales; además tampoco puede exculparse porque estaba bajo efectos de unos medicamentos, pues esto no lo demostró ni en la diligencia de descargos, ni tampoco en el trámite de este proceso ordinario laboral; igualmente, no acreditó que en realidad estuviera medicado por el galeno tratante para la época de los hechos, ni que había ingerido la referida medicina Tramadol los días que lo encontraron recostado en la silla de la oficina del taller de mantenimiento en su horario de trabajo, ni menos aún que la ingesta de ese medicamento produjera somnolencia, a lo que se suma que tampoco se probó que la entidad demandada tuviera conocimiento de dicha medicación. Finalmente, tampoco se podría tener como justificación el dicho del demandado de que llevaba dos semanas seguidas en turno de 12 horas nocturnas, pues de las pruebas antes referidas se advierte que fue el mismo trabajador el que solicitó que le dejaran continuar en turno nocturno, petición que dicho sea de paso, resulta extraña ante la afirmación del trabajador de que estaba en un tratamiento que le producía somnolencia.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su

empleador; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y en su contrato de trabajo, y también están contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Es cierto que según dicha norma, refiere que no es cualquier falta cometida por el trabajador la que origina la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que esta tiene que ser grave, es decir que debe tener una entidad y repercusión tal que afecte de manera palmaria las obligaciones o prohibiciones que la ley establece a los trabajadores; además, se entiende que esa gravedad debe medirse en relación con las circunstancias específicas en que ocurrió, pues en esta materia es imposible establecer un catálogo de situaciones que sea dable calificar, de antemano, como graves, con lo que podría aducirse que el comportamiento del trabajador, de sentarse a descansar o dormir en el lugar y horario laboral, no tiene la gravedad necesaria para que hubiese dado lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin embargo, hay que tener en cuenta las circunstancias en que lo hizo, pues permaneció en ese lugar un tiempo importante de su jornada laboral, no solo un día, sino dos, e incluso, ya había sido sancionado por la misma conducta con anterioridad, en lugar de acudir a su sitio de trabajo a realizar las funciones que tenía asignadas, siendo del caso ponderar las repercusiones de esta conducta en la disciplina del establecimiento dadas las circunstancias en que se produjo, por lo que en realidad faltó a sus deberes laborales, y omitió dedicar su jornada laboral al cumplimiento de sus funciones de trabajo, contemplándose estas faltas como graves en el reglamento interno de trabajo y en el contrato laboral.

Ahora, aunque ha sido criterio de esta Sala que no se puede desconocer los hechos endilgados al trabajador puestos de presente por el empleador solo porque este se equivoque u omita el señalamiento de las normas legales o estatutarias en que funda el despido, pues en tal caso, corresponde al juez hacer la tipificación respectiva siempre y cuando se señalen con total detalle los actos enrostrados con sus circunstancias de tiempo, modo y lugar; no obstante, en el presente caso, la empresa demandante en su escrito de demanda no indicó hecho alguno que permita configurar la causal 7ª, relativa a *"observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales"*, además, del texto vigente del artículo 58 del CST, no aparece la

causal referida por la juez, de “observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo”, por lo que no le era dable a la a quo estudiar la justa causa del despido en aplicación de estas casuales, sin embargo, ello en nada afecta la decisión de la juez, pues en todo caso, las causales invocadas por la empresa demandante son suficientes para acreditar la justa causa para despedir al trabajador demandado, como antes se advirtió.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada que asegura el trabajador demandado se encuentra acreditada, debe decirse que ese es un tema que no es objeto de estudio en este proceso especial, como tampoco esa circunstancia fue la que motivó el despido del trabajador; además, en atención al principio de congruencia, el fallo debe guardar correspondencia con los hechos alegados, las pretensiones formuladas, las excepciones propuestas o aquellas que estén probadas según el caso, y los hechos que precisó el juez al momento de la fijación del litigio, por lo que, en garantía de los derechos de debido proceso y de defensa, no le es dable al juez en su decisión variar la causa petendi con la introducción de hechos nuevos o modificar el petitum de la demanda o los medios exceptivos propuestos por la contraparte (Sentencia CSJ SL SL3144-2021, del 9 de junio de 2021). Por tanto, como en el presente caso se fijó el litigio en torno a establecer si el demandado “goza de la protección del fuero sindical”, si “incurrió en una justa causa para dar por finalizado su contrato de trabajo”, y “si hay lugar a conceder el permiso a la sociedad demandante para proceder a despedir al trabajador aforado”, solo a esos puntos debe ceñirse la valoración probatoria de la sentencia, máxime cuando el apoderado del trabajador demandado no presentó oposición alguna en esa oportunidad.

Finalmente, conviene precisar que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la sentencia recurrida en todas sus partes. Así quedan resueltos los reparos expuestos por el trabajador demandado en su recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo del demandado por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un SMLMV.

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 el fallo de fecha 5 de octubre de 2021 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de AJE COLOMBIA S.A. contra JHONATAN DARÍO MÉNDEZ GUERRERO, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandado, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado

Proceso Especial Fuero Sindical
Promovido por: Aje Colombia S.A.
Contra: Jhonathan Darío Méndez Guerrero.
Radicación No. 25286-31-05-001-2016-01062-01


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
Secretaria