

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D. C.
SALA LABORAL**

Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO.

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR
CONSORCIO EXPRESS S.A.S CONTRA URIEL GALINDO PARADA.**

Bogotá D.C., veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Llega el expediente digital al Tribunal procedente del Juzgado Cuarenta y Uno (41) Laboral del Circuito de Bogotá para decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia dictada el 25 de agosto de 2023, mediante la cual se ORDENÓ el levantamiento del fuero sindical y se CONCEDIÓ a la demandante la autorización para finalizar el contrato de trabajo del demandado.

SENTENCIA

Por medio de apoderado, el CONSORCIO EXPRESS S.A.S presentó demanda contra URIEL GALINDO PARRA para que previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical se declare que el demandando incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo y se autorice el despido del trabajador.

Como fundamento de sus pretensiones afirma que el 1 de agosto de 2014 celebró con URIEL GALINDO PARADA contrato de trabajo a término fijo, quien en la actualidad desempeña el cargo de Operador Bus Zonal. Asegura que con la firma del contrato el demandado aceptó que el incumplimiento de las obligaciones especiales contenidas en el convenio se calificaba como falta grave, que conocía y recibió un ejemplar del Reglamento Interno del Trabajo de CONSORCIO EXPRESS S.A.S., y en él se comprometió a *portar y tener vigentes los documentos requeridos para el desarrollo de sus actividades conforme a lo establecido en las normas de tránsito y el Manual del Operador asegurando el cumplimiento de estándares de calidad*, y sabía que la

suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones realizada por TRANSMILENIO era una falta grave y, por ende, como una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral. Indica que para desarrollar el cargo de *Operador Bus Zonal* y, en general, para operar los vehículos del sistema, el demandado debía observar y cumplir el *Manual de Operaciones Componente Zonal*, documento que en su numeral 4.5 dispone que *los conductores de los Concesionarios* deben contar con la credencial expedida por TRANSMILENIO S.A. la que, en el caso del demandado, corresponde a la *tarjeta de conducción No. 154679*. Refiere que el 18 de junio de 2022 TRANSMILENIO suspendió, por el término de 6 meses la tarjeta de conducción que le correspondía al señor URIEL GALINDO PARADA por *reincidir en la comisión de la infracción I6012 consistente en “Manipular, tener a la mano o usar equipos electrónicos (celulares, dispositivos de audios, manos libres, audífonos, etc.) mientras está en sus labores de conducción y/o colocar música a través del celular, tabletas, altavoces u otros dispositivos portátiles”*, situación que se presentó mientras operaba el móvil identificado con número interno Z17-4053 realizando la ruta LA814/ Tabla 10, en la que fue visto manipulando un dispositivo tecnológico por tercera vez en un periodo inferior a un año. Informa que el 29 de noviembre de 2021 y el 11 de marzo de 2022 se levantaron formatos de *“Notificación de Eventos de Accidentalidad – Infracciones – Hallazgos para Operadores de Bus FR-GO62”* por el uso y/o manipulación de equipos electrónicos mientras operaba un bus en los que se dejó consignado que ante la reincidencia se podría generar la suspensión de la tarjeta de conducción que le fue asignada, documentos que fueron suscritos por el demandado. Aduce que URIEL GALINDO PARADA tenía pleno conocimiento de que la *manipulación de dispositivos tecnológicos mientras operaba las rutas asignadas* se encontraba prohibido y que incurrir en dicha prohibición podía llevar a la cancelación de su tarjeta de conducción y al registro de la novedad en el aplicativo denominado GestSAE. Señala que, debido a la suspensión de la tarjeta de conducción el demandado se encuentra inhabilitado para ejercer su cargo por carecer de la documentación necesaria. Con relación al procedimiento *convencional* adelantado, refiere que mediante comunicación del 1 de julio de 2022 informó al demandado de la apertura formal de proceso disciplinario, lo citó para el 11 de julio de 2022 con el fin de rendir descargos y le corrió traslado de las pruebas que *servían como sustento del proceso disciplinario*; sin embargo, el demandado no compareció en la fecha programada excusándose

con una “*certificación novedad*” emitida por Jasbleidy Garzón Arcila, Enfermera Jefe de Programación Quirúrgica de la clínica Roma Colsubsidio, motivo por el que se reprogramó la diligencia para el 14 de julio siguiente a las 9:00 a.m. Asevera que a la diligencia de descargos asistieron dos representantes de la organización sindical SINALTRANSCOP a la que se encuentra afiliado el demandado y que en el curso de la misma se brindaron todas las garantías y se le permitió aportar las pruebas pertinentes. Sostiene que la tarjeta de conducción de URIEL GALINDO PARADA está en estado *inoperativa*, que el retiro y/o suspensión parcial o total de ese documento es una facultad exclusiva de TRANSMILENIO S.A., y que la responsabilidad de mantener vigente dicha tarjeta es del *Operador de Bus Zonal*. Advierte que el demandado estuvo incapacitado de manera continua desde el 16 de julio hasta el 21 de septiembre de 2022, lapso durante el cual el procedimiento disciplinario estuvo suspendido. Anota que debido a la incapacidad de URIEL GALINDO PARADA, solo fue posible notificarle la decisión de terminar el contrato de trabajo condicionada a la autorización del juez laboral, el 5 de octubre de 2022. Menciona que mediante correo electrónico del 6 de septiembre de 2022 la Organización Sindical ASOCIACIÓN DE PERSONAS DEDICADOS A LA CONDUCCIÓN, ALMACENAMIENTO, COMPLEMENTARIO Y SIMILARES – ASOPERCONALCOS comunicó a la empresa la modificación de la Junta Directiva de ese sindicato y el nombramiento de URIEL GALINDO PARADA en el cargo de Tesorero (ver demanda folios 1 a 28 archivo 02 del expediente digital, trámite primera instancia).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal, fue contestada por el demandado, a través de apoderada judicial, en audiencia celebrada el 10 de agosto de 2023. Negó: conocer el reglamento interno de trabajo, que para operar los vehículos del sistema se deba contar con una credencial expedida por Transmilenio, la razón por la que fue suspendida su tarjeta de conducción No. 154679, que se encuentre inhabilitado para ejercer su cargo de Operador Bus Zonal, que en la diligencia de descargos haya aceptado que su licencia está suspendida, y que su nombramiento en la Junta Directiva se hubiera sido posterior al *incumplimiento grave de sus obligaciones*. Los demás hechos los aceptó. Se opuso a las pretensiones de la demanda afirmando que las cláusulas invocadas para terminar el contrato de trabajo son ineficaces, debido

a que no respetan derechos básicos como el debido proceso y el *derecho a justicia*, pues se está sancionando a una persona específica, al trabajador, por situaciones descritas por Transmilenio con quien no existe relación laboral alguna, frente a las cuales no pudo presentar contradicción u objeción alguna. Considera que no se logra demostrar que hubiera incurrido en la falta que se le endilga o que ésta se haya dado con ocasión a su trabajo, porque no cuenta con multas de tránsito. Asevera que, en situaciones similares, la empresa no ha terminado el contrato de trabajo de sus compañeros. Advierte que en la actualidad está diagnosticado con *herplasia de la próstata, migraña y hematuria no especificada*, por los que se le han expedido recomendaciones médicas que le otorgan *fuero circunstancial de estabilidad laboral reforzada*. En su defensa propuso como excepciones de mérito: *ineficacia de cláusula contractual, falta de legitimidad por pasiva por inexistencia de material probatorio que demuestre incumplimiento de obligaciones contractuales y reglamento interno de trabajo, falta de causa y abuso del derecho con miras a limitar el ejercicio de libertad sindical y estabilidad laboral reforzada por fuero de salud* (Audiencia Virtual parte 1, archivo 40, récord 8:33).

Terminó la primera instancia con sentencia del 25 de agosto de 2023, mediante la cual, el Juzgado 41 Laboral del Circuito de Bogotá ORDENÓ el levantamiento del fuero sindical y CONCEDIÓ la autorización para finalizar el contrato de trabajo. Para tomar su decisión, encontró probado el hecho que motivó el despido, esto es, la suspensión por un término de 6 meses de la tarjeta de operaciones del trabajador por parte de Transmilenio por reincidir en la infracción I6015, situación que se calificó en el contrato de trabajo como una falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Adicionalmente, advirtió que se cumplió el debido proceso como quiera que se surtió el procedimiento previsto en la convención colectiva de trabajo para poner fin a la relación laboral y que el demandado no era beneficiario de estabilidad laboral reforzada porque sus patologías no le impedían desarrollar el contrato de trabajo. No encontró elementos que dieran cuenta de actos tendientes a limitar o cercenar el derecho de asociación sindical que alegada el demandado.

La parte resolutive de dicha sentencia es del siguiente tenor: *“PRIMERO: ORDENAR el levantamiento del fuero sindical del señor URIEL GALINDO*

PARADA, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia. SEGUNDO: CONCEDER a la sociedad demandante CONSORCIO EXPRESS S.A.S la autorización para finalizar el contrato de trabajo del señor URIEL GALINDO PARADA, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia. TERCERO: SIN CONDENA en costas por las razones expuestas. CUARTO: En caso de no ser apelada la sentencia, se ordena remitir el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá en grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante perdón del trabajador” (Audiencia virtual, récord 25:30, archivo 44 del expediente digital, trámite de primera instancia).

RECURSO DE APELACIÓN

En el recurso, la apoderada del demandando afirma que el juzgado valoró de manera indebida el material probatorio y omitió considerar las pruebas que allegó, las cuales dan cuenta de que la empresa se comunicaba con los empleados a través de aplicaciones como WhatsApp desde el celular, y allí se daban instrucciones sobre las rutas a operar, movimientos dentro del horario laboral, entre otras, lo que obligaba al trabajador a manipular el celular dentro de su jornada, situación que -dice- resulta contradictoria con la prohibición contenida en el reglamento de trabajo y el acuerdo con TRANSMILENIO S.A. Sostiene que no se tuvo en cuenta su estado de salud ni las recomendaciones médicas que explican las limitaciones que tiene para trabajar de forma continua. De otro lado insiste en que las cláusulas del contrato de trabajo y del reglamento interno son ineficaces ya que al momento de la negociación no se incluye al tercero, pero ese tercero si puede generar sanciones al trabajador¹

¹ “Su señoría, me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia proferida por usted por el despacho. en este sentido, me permito presentar este recurso en los siguientes términos, considerando que en primera medida el despacho realizó una indebida valoración del material probatorio, teniendo en cuenta que el análisis probatorio realizado no tuvo en cuenta el material probatorio presentado por parte de la parte demandada, en el sentido que no valoró siquiera las pruebas referente a las comunicaciones o las formas y medios de comunicación que tiene la empresa con los empleados, como lo son los grupos de WhatsApp, los chats en los que no solamente se le hace llegar información relacionada con talento humano, como lo señaló el mismo representante legal de la empresa actora, sino también que por medio de este tipo de medios de comunicación de estas aplicaciones que se manejan a través de teléfonos celulares móviles, también se le hace llegar a los trabajadores la información relacionada con las rutas que deben operar con los movimientos que deben hacer dentro de su horario laboral, es decir, la empresa utiliza este mecanismo y además lo prohíbe dentro de su reglamento de trabajo, en concordancia con su acuerdo con la empresa Transmilenio S.A. sin embargo, al momento de la operación diaria de su actividad comercial requiere del uso de este tipo de aplicaciones y por lo cual empleados como el señor Uriel Galindo se ven obligados a poder manipular este tipo de implementos aún en su horario laboral, porque pues de hacerlo en otro horario no tendría sentido porque no correspondería a las mismas obligaciones que tiene. En el material probatorio para el tribunal, pues se le

(Audiencia virtual, récord 26:29, archivo 44 del expediente digital, trámite de primera instancia).

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

No fueron objeto de controversia los siguientes hechos relevantes para la decisión que tomará la Sala: i) que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de agosto de 2014, en virtud del cual el

informa que al revisarlo podrán encontrar también cómo se le hablan en el día a día en una hora, digamos hábil de trabajo del señor Uriel Galindo sobre las rutas y las coordenadas en las que se encuentra asimismo, se considera que se realizó una indebida valoración del material probatorio referente al estado de salud del señor Galindo, en el sentido que el despacho no tuvo en cuenta las recomendaciones médicas, no solamente los testimonios y lo señalado por la parte demandada en el interrogatorio de parte, sino también el material probatorio a través de las historias clínicas y de las recomendaciones médicas establecidas por su médico tratante, en el que se explica de las limitaciones que tiene el mismo al momento de trabajar de forma continua, por lo tanto, tiene una recomendaciones de reducir su tiempo de trabajo tiene una explicación, el análisis mismo de sus recomendaciones médicas y es la prohibición de mantenerse sentado conduciendo un vehículo como lo hace diariamente el señor Galindo por lo tanto, la recomendación médica sí tiene una implicación directa en su día a día en su trabajo, en sus condiciones laborales, lo que genera una limitación misma de sus condiciones laborales generándole una estabilidad laboral reforzada por una debilidad manifiesta relacionada puntualmente con su estado de salud, el cual pues se puede ver agravado en el sentido de que no se cumplen las recomendaciones médicas de esto tanto el representante legal como se ha dejado claro a lo largo del proceso la parte demandante tiene conocimiento por lo que cumplen esas recomendaciones médicas y la jornada laboral del señor Galindo se redujo a 4 horas, es decir, el despacho omitió ese tipo de valoraciones o esa valoración sobre puntualmente estas recomendaciones médicas sobre la historia clínica, sobre lo expuesto por la parte actora y la parte pasiva, por lo que su conclusión de que no exista o no se considere que mi poderdante tenga algún tipo de fuero de salud es totalmente errónea. Así mismo se debe acusar a esta sentencia de no valorar bajo la luz de la ley específicamente del artículo 43 del código sustantivo del trabajo las cláusulas que se establecen tanto en el reglamento interno de trabajo como en el contrato de trabajo, las cuales a todas luces tienen que ser ineficaces o consideramos cláusulas ineficaces, toda vez que no deben producir ningún efecto en las estipulaciones y en las condiciones en las que se generen una vinculación laboral, por cuanto, si bien el despacho a su consideración decidió no ingresar al litisconsorcio de este presente asunto a la empresa Transmilenio S.A. por consideraciones ya antes expuestas, lo cierto es que el no vincularlo genera que no se pueda tomar una decisión respecto a las decisiones que Transmilenio ha venido efectuando, no solo sobre empleado como el señor Uriel Galindo, sino también sobre otros empleados de la empresa consorcio exprés, en la que las decisiones se basan en apreciaciones propias de la empresa en juicio realizado por la empresa directamente a empleados que no son empleados directos de su empresa por tanto, la valoración del despacho se limitó a no revisar o a no tener en cuenta estipulaciones legales que establecen como esas cláusulas que se establecen para poder regular las relaciones laborales entre la parte contratante el empleador y el empleado resulte ser ineficaces en la medida que no tienen en cuenta o que sobrepasan capacidades tanto legales como materiales en el sentido de las condiciones en las que las partes puedan discutir o debatir sobre el resultado de algún tipo de sanción y que no incluyen al momento de discutir sobre algún tipo de relación laboral no incluyen a ese tercero, pero ese tercero sí puede tomar las atribuciones para poder sancionar, aunque en la contestación de un derecho de petición que se presentó también como material probatorio, la empresa Transmilenio señala que no genera ningún tipo de sanción disciplinaria al trabajador, por cuanto la sanción que se genere al momento de suspensión de una tarjeta de operación se realiza directamente a la empresa y no al trabajador sin embargo, para la empresa implementa una cláusula que no goza de las condiciones o las garantías para la discusión sobre la implementación misma o la discusión de una falta dentro de la operación del sistema. En este sentido me permito presentar a su despacho su señoría el recurso de apelación no siendo otra causal”.

demandado se desempeña como *OPERADOR DE BUS ZONAL*; ii) que URIEL GALINDO PARADA tiene fuero sindical por ser *tesorero* de la Junta Directiva de la asociación sindical ASOPERCONALCOS desde el 6 de septiembre de 2022 (folios 622 a 624); iii) que a URIEL GALINDO PARADA le fue suspendida, por un término de 6 meses, la tarjeta de operaciones que otorga TRANSMILENIO, por reincidir por tercera vez, en la infracción *I6012 “Manipular, tener a la mano o usar equipos electrónicos (celulares, dispositivos de audio, manos libres, audífonos, etc.) mientras está en sus labores de conducción, y/o colocar música a través del celular, tabletas, altavoces u otros dispositivos portátiles”*; iv) que en la cláusula novena del contrato de trabajo, las partes acordaron que *“I) el retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de instrucciones por parte del Operador”* constituye una falta grave (folio 3, archivo *“PRUEBAS URIEL GALINDO PARADA..pdf”*, carpeta 02.1, primera instancia); v) que CONSORCIO EXPRESS agotó el trámite previsto en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINALTRANSCOP (folio 88, ibídem) previo a comunicar al demandado la terminación de su contrato de trabajo, cuya efectividad quedó supeditada a la decisión judicial que para el efecto adoptara la jurisdicción ordinaria (folios 627 a 632, ibíd.), situación que de todas formas se acredita con los documentos que dan cuenta de los trámites de descargos surtidos con la intervención de uno de los sindicatos al cual se encontraba afiliado el demandado (folios 524 a 549).

La controversia se centra en definir (ii) si se acreditó o no la justa causa referida por la sociedad demandante para poner fin al contrato de trabajo suscrito con URIEL GALINDO PARADA y (ii) si el demandado tiene derecho a la estabilidad reforzada que regula la Ley 361 de 1997.

i. JUSTA CAUSA DEL DESPIDO: Para resolver lo primero se debe recordar que el Fuero Sindical es una garantía otorgada a las organizaciones sindicales frente a tres acciones concretas del empleador en cuanto de ellas se pueda derivar una limitación o una afectación cierta al derecho de asociación sindical: el despido, la desmejora en las condiciones de trabajo y el traslado o cambio de lugar de trabajo.

Para hacer efectiva dicha garantía, siempre que un empleador quiera ejercer alguna de las prerrogativas referidas frente a un trabajador aforado (despido, desmejora, o traslado), tendrá que acudir al procedimiento especial que regula la Ley en el artículo 113 del CPTSS para que un juez del trabajo califique previamente la existencia de una causa legal de despido, o de una desmejora en las condiciones de trabajo, o de las razones que pueden habilitar el traslado del trabajador aforado, respectivamente (artículo 405 del CST).

El ordenamiento jurídico con ello el derecho de asociación sindical, dando estabilidad relativa a los trabajadores aforados, y permite al empleador la movilidad de su recurso humano cuando existan causas legales o razones válidas que así lo autoricen. Por ello, en los procesos iniciados por el empleador con base en el artículo 113 del CPTSS para el despido de un trabajador, la función del Juez se cumple verificando si la causa de terminación del contrato que se alega ocurrida es justa o no y si los hechos que la demanda estima constitutivos de ella ocurrieron.

En el asunto bajo estudio, la sociedad demandante endilga al trabajador demandado, como justa causa para terminar el contrato de trabajo, la ocurrencia de una falta grave: la *“suspensión por el término de (6) meses de la tarjeta de conducción Número 154679 de la que es portador (...) como consecuencia de la reincidencia de su parte en incurrir en la infracción I6012 consistente en “manipular, tener a la mano o usar equipos electrónicos (celulares, dispositivos de audios, manos libres, audífonos etc) mientras está en sus labores de conducción y/o colocar música a través del celular, tabletas, altavoces u otros dispositivos portátiles (...)”, toda vez que, el 16 de junio de 2022 mientras operaba el móvil identificado con número interno Z17-4053 realizando la ruta LA814/Tabla 10, fue evidenciado por tercera (3) vez en un periodo inferior a un año, manipulando su dispositivo”* (folios 628 a 632, archivo *“PRUEBAS URIEL GALINDO PARADA..pdf”* carpeta 02.1, primera instancia).

Tal conducta se enmarca en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, norma que permite al empleador la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando el trabajador incurre en una *falta grave* a las obligaciones que exponen los artículos 58 y 60 del CST, o a las obligaciones y deberes que se

comprometió en forma específica a cumplir respecto de un empleador determinado.

Por la dificultad que tendría una regulación general sobre la materia, el ordenamiento jurídico permite a las partes calificar la gravedad de las conductas u omisiones de los trabajadores, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral. Si no se define por las partes dicha connotación, el juez evaluará la situación específica y decidirá atendiendo a las responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el trabajador y a la afectación que produzca la falta al funcionamiento de la empresa.

En el caso presente, para definir sobre la existencia de justa causa, se deben estudiar las pruebas aportadas al expediente para verificar específicamente: i) si las conductas descritas en la carta de terminación ocurrieron o no, ii) si ellas constituyen una falta a las obligaciones del demandado; y en dado caso, iii) si revisten gravedad.

i) Sobre lo primero, y como se dejó sentado al inicio de esta providencia, no fue objeto de controversia, y además se encuentra probado en el expediente, que el demandado es portador de la tarjeta de conducción No. 154679 otorgada por TRANSMILENIO S.A., y que la misma le fue suspendida el 18 de junio de 2022 por el término de seis (6) meses debido a que incurrió tres veces, en un periodo inferior a un año, en la infracción I6012 que consiste en *“Manipular, tener a la mano o usar equipos electrónicos (celulares, dispositivos de audio, manos libres, audífonos, etc.) mientras está en sus labores de conducción, y/o colocar música a través del celular, tabletas, altavoces, u otros dispositivos portátiles”*.

Este hecho fue aceptado por el demandado al absolver el interrogatorio de parte (audiencia virtual del 10 de agosto de 2023, parte 1, récord 1:28:21) y se constata de las documentales que militan a folios 518 a 520 y 521 a 523 archivo *“PRUEBAS URIEL GALINDO PARADA..pdf”* carpeta 02.1 (primera instancia), así como de los registros video gráficos del 17 de noviembre de 2021, 11 de marzo y 16 de junio de 2022 (carpeta 02.1AnexosDemanda). Puntualmente, en el formato de *“Notificación de eventos de accidentalidad – Infracciones – Hallazgos para Operadores de Bus FR-GO-62”*, suscrito el 21

de junio de 2022 por el demandado como presunto infractor, se dejó consignado que se trataba de la *infracción* con código I6012 cometida por *tercera vez*, describiéndose como novedad que “16/06/2022/ 13:27/ RutaLA814/Tabla10/Carrera 7 con Calle2/Sur – Norte/Z17-4053/TC154679/I6012/Operador en recorrido es evidenciado manipulando dispositivo celular/reportado por Gelen Goyeneche Velandia/Funcionario de Transmilenio Área de Seguridad”. Según la versión libre que ahí se señaló al trabajador le “*llega un mensaje de whatsapp y procede a escucharlo, el vehículo estaba detenido semáforo en Rojo*” (folio 518, *ibídem*).

En ese documento se dejó expresa constancia que, *de no estar de acuerdo con el evento notificado*, podía el presunto infractor *presentar ante el área de Seguridad Operacional u Operaciones de su Centro de Operación los argumentos y las pruebas que estime necesarias para desvirtuar su responsabilidad en la ocurrencia del mismo*, dentro de los tres días siguientes, vencidos los cuales, se entendía por asumida la responsabilidad. En el expediente no hay ningún elemento que dé cuenta que el demandado intentó desvirtuar su responsabilidad en el hecho se le endilgaba.

Además, en el sistema de información se estableció que la tarjeta era inoperable a partir del 18 de junio de 2022 y hasta el 16 de diciembre de ese mismo año, conforme lo establecido en el *Manual de Operaciones*.

El demandado pretende justificar la manipulación de su celular durante la jornada laboral en que era una situación *autorizada* por la compañía porque WhatsApp es un canal empleado por la empresa para dar instrucciones a los trabajadores, sin embargo no hay evidencia en el expediente que dé cuenta de que el teléfono se estaban usando, en las distintas oportunidades en que se advirtió la comisión de la infracción I6012, para atender asuntos relacionados con su empleador.

Conforme a ello, no existe duda de la ocurrencia del hecho que motiva la terminación del contrato de trabajo del demandado.

ii) Sobre lo segundo, si la conducta constituye una falta a las obligaciones del trabajador, se advierte que en el contrato de trabajo suscrito por las partes se

estableció como obligación del trabajador “e) *Conocer el manual del operador y acatar en todo momento las instrucciones que le imparta el Centro de Control de la Empresa*” (cláusula séptima folios 2 y 3 archivo “*PRUEBAS URIEL GALINDO PARADA..pdf*”, carpeta 02.1), y en el numeral 15 de artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo se dispuso que “*15. Los operadores de bus deberán acatar las órdenes impartidas por el centro de control y cumplir con las disposiciones contenidas en el manual del operador*” (folio 40, ibídem).

Ahora, según el *MANUAL DE OPERACIONES COMPONENTE ZONAL (RUTAS URBANAS – COMPLEMENTARIAS- ESPECIALES – ALIMENTADORAS)* expedido por TRANSMILENIO (folios 93 a 263 ibídem), cuyo conocimiento y aplicación es obligatorio para *todos los Agentes del Sistema* incluidos “*los Concesionarios de Operación que tienen concesionadas rutas en el componente zonal del SITP*”, como es el caso de CONSORCIO EXPRESS, la tarjeta de conducción es un documento *personal e intransferible* que acredita al operador para *poder operar los vehículos del sistema* y es el medio con el cual el operador se identifica ante las autoridades del sistema. Según ese manual, el estado de *inoperabilidad de una tarjeta de conducción se genera como una acción preventiva para garantizar la seguridad y la operatividad del Sistema y se aplica de manera inmediata cuando TRANSMILENIO S.A. evidencia, entre otras, conductas contrarias al Manual de Operaciones*. Cuando la tarjeta este en estado de *inoperabilidad*, el operador no podrá conducir ningún vehículo vinculado al Sistema que se encuentre en prestación del servicio-operación.

Adicionalmente, el manual prevé una serie de infracciones dentro de las cuales se establece la “*16012 Manipular, tener a la mano o usar equipos electrónicos (celulares, dispositivos de audio, manos libres, audífonos, etc.) mientras está en sus labores de conducción, y/o colocar música a través del celular, tabletas, altavoces, u otros dispositivos portátiles*”. La contravención de esta regla por parte del operador, constituye en este caso no solo un desconocimiento de sus obligaciones como trabajador –por no cumplir con las disposiciones del manual del operador- sino que también acarrea las sanciones frente al sistema, dentro de las cuales se encuentra la suspensión de la tarjeta de conducción por seis (6) meses ante la tercera observación (folio 242, ibídem).

Contrario a lo que se sostiene en la apelación, para la Sala las obligaciones descritas en el contrato y en el reglamento interno de trabajo, así como la consecuencia ante la suspensión de la tarjeta de conducción que otorga TRANSMILENIO, en manera alguna constituyen cláusulas ineficaces porque no están desmejorando la situación del trabajador ni desconocen sus derechos mínimos. Lo que se hizo en esos instrumentos fue fijar las reglas que debían seguir tanto el trabajador como el empleador en vigencia del vínculo laboral, y aunque el Manual de Operaciones y la Tarjeta de Conducción son documentos expedidos por un tercero ajeno al contrato no se puede perder de vista que el objeto social del CONSORCIO EXPRESS es *“operar la concesión, cuyo objeto sea la explotación preferencial y no exclusiva, de la prestación del servicio público de transporte de pasajeros dentro del esquema del SITP”* y en esas condiciones debe sujetarse a las reglas definidas por el gestor, organizador y planeador del servicio de transporte público masivo urbano de pasajeros en el Distrito Capital, que es TRANSMILENIO.

Por otra parte, aunque el demandado alega que desconocía el reglamento interno de trabajo, lo cierto es que el 29 de julio de 2014 firmó un documento en el que hace constar que recibió copia del RIT y se compromete a cumplir con lo allí establecido (folio 5, archivo *“PRUEBAS URIEL GALINDO..pdf”*, carpeta 02.1, primera instancia). También confesó conocer el manual de operación y, en todo caso, fue capacitado por la demandante sobre el mismo (archivo *“PRUEBAS URIEL GALINDO PARADA..pdf”*). De hecho, en una de las evaluaciones efectuadas sobre el manual de operaciones del SITP contestó correctamente cuando se le cuestionó: *“la reincidencia por tercera vez al manipular elementos electrónicos genera una suspensión de la tarjeta de conducción (código) por: (...) b. 6 meses”* (folio 360, ibíd.).

Aunado a lo anterior, era una prohibición para el trabajador *“incurrir en acción y omisión que pueda comprometer al empleador frente a cualquier autoridad y en especial Transmilenio”* (numeral 9, artículo 45 del RIT, folio 50 ibídem).

(iii) Finalmente sobre el tercer aspecto necesario para definir la existencia de una justa causa para despedir por los hechos que se analizan (la gravedad de la conducta endilgada), la Sala también encuentra prueba suficiente de tal acuerdo.

Como se dejó sentado al inicio de esta providencia, en el contrato de trabajo las partes calificaron como una falta grave, entre otras: “a) la violación por parte del trabajador de cualquier de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias; (...) l) El retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de instrucciones por parte del operador” (cláusula novena, folio 3 ibíd.).

En ese sentido, como se probó que (i) incurrir en alguna de las infracciones que prevé el Manual del Operador incumple sus disposiciones, y ello se traduce en una falta a las obligaciones del trabajador, y (ii) que la suspensión temporal de la tarjeta de operaciones o de conducción, son faltas graves, se demostró la existencia de justa causa en la terminación del contrato de trabajo, tal como lo definió el juez de primera instancia, por lo que se confirmará en este aspecto la decisión apelada.

Vale la pena recordar que es lícito, porque así lo prevé el Código Sustantivo de Trabajo (artículo 62, numeral 6) que la gravedad de la falta se califique de antemano, entre otros, en el contrato individual de trabajo, como aquí ocurrió.

ii. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe la terminación del contrato del trabajo cuando tenga origen en una limitación en la capacidad del trabajador, salvo que medie una autorización de la oficina del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en ejercicio de la función que le asigna la Constitución Política para unificar la jurisprudencia nacional en la interpretación de normas legales vigentes frente a casos concretos, ha entendido que las “*personas limitadas*” a quienes se destinaron las garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 son aquellas que han sufrido una reducción en su capacidad laboral considerable frente a las funciones asignadas², o que por otras razones se encuentren en un estado de

² SL 10538 de 2016. M.P Fernando Castillo Cadena “Con las precisiones que anteceden, el Tribunal sí incurrió en los desaciertos fácticos y jurídicos que le endilga el censor, al exigirle a la demandada la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedir a la demandante, sin que existiera certeza de la limitación o discapacidad en el porcentaje que se exige para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues el «stress laboral» que padecía la actora y la solicitud de

debilidad manifiesta. Dispuso así la Corte Suprema de Justicia unos parámetros objetivos que permiten a los jueces dilucidar, en casos concretos, cuáles personas son objeto de la protección especial de la Ley, asumiendo que no toda afectación en la salud del trabajador ni toda limitación de su capacidad de trabajo generan una dificultad cierta para la reinserción en el sistema competitivo laboral, que es el objeto protegido por la Ley 361 de 1997.

Otorgar estabilidad reforzada a trabajadores que sufren limitaciones mínimas en la discapacidad, o a personas cuyo contrato termina por causas diferentes a esa incapacidad, traería un efecto contrario al pretendido por la Ley y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, pues las cargas adicionales que deban afrontar los empleadores que vinculen personas con discapacidad implicaría para estas personas, en la práctica, menores posibilidades de acceso a los empleos disponibles en el mercado. Eso, ciertamente, no fue lo que quiso el legislador al expedir la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, para otorgar la protección que asigna la referida Ley a un caso concreto el juez debe tener certeza sobre una discapacidad relevante del trabajador para cumplir las funciones asignadas en el contrato de trabajo, o de una situación de debilidad para el momento del despido, y debe tener certeza de que la terminación del contrato de trabajo tuvo origen en dicha incapacidad o debilidad, sobre esto último se ha pronunciado recientemente la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1152-2023: *“Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio”*.

Con estas reglas normativas y de interpretación, el Tribunal confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto definió que el demandado no era beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud, pues según se ha dicho a largo de esta providencia, la causa de terminación del contrato de trabajo no es su estado de salud, sino la ocurrencia de una jsta

reubicación laboral que se le formuló al empleador, no son suficientes para considerarla como una trabajadora con limitación física, psíquica o sensorial en los grados a que se refiere la norma en cita, máxime que en el sub iudice, como lo destacó el mismo Juzgador de la apelación, la demandante no fue incapacitada, ni se le diagnosticó médicamente discapacidad alguna para el momento de su desvinculación”.

causa que el juzgado encontró probada en la sentencia de primera instancia, providencia que el Tribunal confirmará.

SIN COSTAS en la apelación por el amparo de pobreza que le fue otorgado al demandado.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada.
2. **SIN COSTAS** en esta instancia conforme lo expuesto.

CÓPIESE NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

Esta decisión la tomó la Sala Sexta Laboral, integrada por los magistrados,


MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO
Magistrado


LORENZO TORRES RUSSY
Magistrado


MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada