



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

PROCESO: *ESPECIAL DE FUERO SINDICAL*
DEMANDANTE: *CIUDAD MOVIL S.A.S.*
DEMANDADO: *WILLIAM JESÚS CORREDOR RINCÓN*
RADICACIÓN: *1100131050-08-2019-00220-01*
ASUNTO: *APELACIÓN DEMANDANTE*
TEMA: *PERMISO PARA DESPEDIR*

Bogotá D.C, veinticuatro (24) de septiembre del dos mil veinte (2020)

Se decide de plano la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia proferida el 11 de marzo del 2020, por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá.

SENTENCIA

ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. La Sociedad Internacional de Transporte Masivo SAS - CIUDAD MOVIL S.A.S. instauró proceso especial de fuero sindical en contra del señor William Jesús Corredor Rincón con el fin de que se declare que el demandado incurrió en conductas que permiten al empleador dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa legal, conforme a lo preceptuado en los numerales 4 y 6 del literal a) del art. 62 del CST, en concordancia con los numerales 1 y 8 del art. 58 ibidem; que se declare que el actor cometió una falta grave establecida en el numeral 3° del art. 57 del Reglamento Interno de Trabajo; que el actor incumplió con las cláusulas segunda y tercera del contrato de trabajo. Solicita se le otorgue permiso para terminar el contrato individual de trabajo (despedir) al actor con justa causa legal, teniendo en cuenta que el demandante goza de fuero sindical al ser miembro directivo de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE ALMACENAMIENTO COMPLEMENTARIO Y SIMILARES - SINALTRANSCOP. (fol. 3 y s.s.)

Igualmente solicita se declare que, a partir del 30 de septiembre del 2019 dejaron de subsistir las causas que dieron origen al contrato de trabajo y la materia del trabajo que vincula a las partes, toda vez que el contrato de concesión que tenía suscrito la demandante con TRANSMILENIO terminaría en esa fecha, configurándose la condición pactada por las partes en la cláusula sexta del contrato de trabajo, lo cual da lugar a que se de por terminado el contrato de trabajo del actor de manera unilateral y con justa causa.

Como pretensiones subsidiarias solicitó se le otorgue permiso para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa a la finalización del contrato de concesión SN 2000 suscrito con Transmilenio.

Finalmente, solicita que en caso de que la parte demandada se oponga a las pretensiones de la demanda se les condene en costas.

Como fundamentos facticos relevantes de sus pretensiones señaló los siguientes: -

- a) Que el objeto social de la demandante consiste en prestar el servicio de transporte público terrestre de pasajeros en la ciudad de Bogotá dentro del sistema masivo con el que cuenta la capital.
- b) Que, para el desarrollo del objeto social antes descrito, fue necesario que CIUDAD MOVIL S.A.S., participara en un proceso de licitación, el cual ganó.
- c) Que suscribió contrato de concesión SN en el año 2000 con TRANSMILENIO S.A., el cual es el encargado de regular la operación dentro del sistema de transporte masivo de pasajeros en la ciudad de Bogotá.
- d) Que, debido a ello, la empresa vinculó mediante contrato de trabajo a varias personas para lograr el óptimo desarrollo de su objeto social y prestar un servicio de excelente calidad.
- e) Que uno de los trabajadores vinculados fue el Señor WILLIAM JESUS CORREDOR RINCÓN, el cual ingresó a laborar al servicio de CIUDAD MOVIL S.A.S., mediante contrato de trabajo el día 1º de octubre de 2013, para desempeñar el cargo de técnico carrocero A; contrato de trabajo que actualmente se encuentra vigente.
- f) Que el trabajador se afilió a la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO, COMPLEMENTARIO Y SIMILARES-SINALTRANSCOP, conforme lo informado por este mediante comunicación radicada en la empresa el día 09 de agosto de 2018.
- g) Que el señor WILLIAM JESUS CORREDOR RINCON durante los últimos meses de vigencia de la relación laboral incurrió en un incumplimiento a sus obligaciones contractuales y legales.
- h) Que la conducta realizada por el trabajador fue: "El día 15 de febrero de 2019 usted se encontraba conduciendo el móvil A024 en las instalaciones del patio Usme, donde desarrolla sus funciones como técnico carrocero A, sin que estuviese autorizado para el efecto, atendiendo que el cargo que usted desempeña no tiene dentro de sus características la de operar vehículos de propiedad de la empresa para la prestación del servicio público de transporte de pasajeros dentro del sistema masivo de transporte de Bogotá, agravando aún más el hecho, que condujo el móvil sin portar el cinturón de seguridad y sin el respectivo código que emite TRANSMILENIO S.A., para la conducción de los vehículos, circunstancia que es de su pleno conocimiento. "
- i) Que la conducta alegada al demandado se encuentra establecida como falta grave, teniendo en cuenta que la actividad de manejar un móvil de la empresa requiere de capacitación específica, la cual reciben únicamente los operadores de la empresa. Que dicha conducta atenta contra la integridad física del mismo, puesto que, se reitera, no tiene los conocimientos para la actividad de operador de bus biarticulado. Que, además el trabajador puso en riesgo la integridad física de las personas que se encontraban en el lugar donde condujo el móvil, por cuanto no tiene los conocimientos y capacitación para la maniobrabilidad del vehículo.
- j) Que para el manejo de vehículos como el conducido por el trabajador, es necesario que TRANSMILENIO emita un Código de operador, además poseer la licencia de conducción.
- k) Que el trabajador al momento del acaecimiento de la conducta y a la fecha no posee

este código, teniendo en cuenta que el cargo para el cual fue contratado es el de Técnico Carrocero A.

l) Que dentro de las funciones del cargo que desempeña el señor William Corredor no se encuentra la de conducir vehículos de la empresa.

m) Que la conducta desplegada por el trabajador genera incumplimientos a las normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pues no tiene la capacitación y destreza para conducir vehículos de transporte masivo.

n) Que la conducta endilgada al demandado constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, pues encaja dentro de las causales consignadas en los numerales 4 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con los numerales 1 y 8 del artículo 58 ibidem y porque es un incumplimiento a lo establecido en el numeral 9 de la cláusula tercera del contrato de trabajo, el cual establece: "9) Desarrollar actitudes personales, sociales, laborales o comerciales que puedan afectar los intereses económicos del empleador o su reputación"

o) Que se citó al trabajador a diligencia de descargos la cual se llevó a cabo el día 1º de marzo de 2019.

p) Que en los descargos el trabajador asistió con miembros de la organización sindical a la cual pertenece y negó haber conducido el vehículo.

q) Que en el formato AP-F-12 ADMINISTRACION DE PATIO CUMPLIMIENTO DE NORMAS BASICAS, se estableció la gravísima conducta de manejar el vehículo A024, el cual está debidamente suscrito por el trabajador sin salvedad alguna.

r) Que el incumplimiento a las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo y las legales es una falta grave, conforme lo establecido en el numeral 3 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo.

s) Que el señor WILLIAM JESUS CORREDOR RINCÓN, conforme lo informado por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO, COMPLEMENTARIO Y SIMILARES-SINALTRANSCOP el 9 de agosto del 2018, ostenta el cargo de secretario dentro del mismo.

t) Que el día 24 de enero de 2019, TRANSMILENIO notificó a la demandante la no prórroga del contrato de concesión la cual finalizaría el día 30 de septiembre de 2019.

u) Que en la cláusula décima sexta del contrato de trabajo las partes pactaron: "Acuerdan las partes, que en el evento de que el sistema TRANSMILENIO de por terminado, por cualquier causa, el contrato de concesión celebrado con CIUDAD MOVIL S.A., para la operación de transporte público urbano masivo, las causas que dieron origen al presente contrato dejan de subsistir y EL EMPLEADOR queda facultado para dar por terminado unilateralmente y con justa causa el presente contrato de trabajo. "

v) Que al señor WILLIAM JESUS CORREDOR RINCON le fueron emitidas recomendaciones laborales por su EPS, lo que originó que se le realizará una reasignación de funciones desde el día 02 de diciembre de 2014. Que, debido a la actualización de las recomendaciones antes mencionadas, la empresa nuevamente reasignó funciones al trabajador desde el día 16 de mayo de 2018.

2. Admisión de la demanda. Mediante auto del 28 de marzo del 2019 se admite la demanda y se ordena notificar a las organizaciones sindicales SINALTRASCOP Y SINALTRASCOP SECCIONAL BOGOTA. (fol. 98 y s.s.)

3. Contestación de la demanda. Al contestar la demanda la parte demandada aceptó los siguientes hechos: (1°) que el objeto social de la demandante es prestar el servicio de transporte público terrestre de pasajeros en la ciudad de Bogotá; (4°) que Transmilenio S.A. es el encargado de regular la operación dentro del sistema de transporte masivo de pasajeros en la ciudad de Bogotá; (6°) que uno de los trabajadores de la demandante es el señor William Jesús Corredor Rincón; (7°) que el demandado ingresó a laborar el 1° de octubre del 2013, su reparo está en que la modalidad del contrato fue a término indefinido; (8°) que el demandado fue contratado para ejercer la labor de técnico carrocero A; (9°) que el contrato suscrito por las partes actualmente se encuentra vigente; (10°) que el trabajador se afilió a la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO COMPLEMENTARIO Y SIMILARES -SINALTRASCOP-; (25) que para el manejo de vehículos como el conducido por el trabajador es necesario que Transmilenio emita un código de operador, además poseer la licencia de conducción; (26) que el trabajador al momento del acaecimiento de la conducta y a la fecha no posee el código de operador, teniendo en cuenta que el cargo para el que fue contratado fue el Técnico Carrocero A; (27) que dentro de las funciones del cargo que desempeña el señor William Corredor no se encuentra la de conducir vehículos de la empresa; (29) que el señor William no tiene ni la capacitación, ni la destreza para conducir vehículos de transporte masivo; (33) que debido a la gravedad de la falta fue citado a diligencia de descargos para escuchar su versión; (34) que la diligencia de descargos se llevó a cabo el 1° de marzo del 2019; (35) que en los descargos el trabajador asistió con miembros de la organización sindical; (45) que el señor William ostenta el cargo de secretario dentro de la organización sindical SINALTRASCOP; (46) que el sindicato informó el nombramiento del señor William dentro del sindicato a la empresa el 9 de agosto del 2018; (51) que al señor William le fueron emitidas por parte de su EPS recomendaciones laborales, lo que originó que le realizaran una reasignación de funciones desde el día 2 de diciembre del 2014; (52) que debido a las recomendaciones médicas la empresa le resignó funciones desde el 16 de mayo del 2018.

Señaló además la parte demandada al contestar la demanda que el actor no incurrió en ninguna justa causa para que se autorice el levantamiento del fuero sindical. Que en ningún momento movilizó el vehículo. Que él lo que hizo fue probar que el vehículo estuviera funcionando, pero no lo movió. Que en los patios hay cámaras por lo que hubieran podido allegar la grabación. Que la CSJ ha dicho que dependiendo la falta se debe tipificar la conducta e impartir la sanción. Que no se probó el perjuicio ocasionado al empleador. No propuso excepciones.

4. Fallo de primera instancia. Terminó la primera instancia con sentencia del 11 de marzo del 2020, mediante la cual la falladora de primera instancia ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó el despido del trabajador amparado por fuero sindical. (CD. fol. 156).

Su decisión se basó en que no se discute la existencia de un contrato de trabajo, ni que el trabajador se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical. Señala que se prueba la ocurrencia de los hechos que se endilgan al actor, pues se demostró que el 15 de febrero del 2019 el demandante realizó una prueba de potencia en las instalaciones del patio Usme, lo cual implica subirse al vehículo, sentarse en la silla del

conductor, abrir las puertas, encender el vehículo con el freno de parqueo, acelerar a fondo el vehículo hasta alcanzar 1700 revoluciones por minuto, lo cual no estaba dentro de sus funciones, ni estaba autorizado para ello. Además, sin el uso del cinturón de seguridad y sin el código para la conducción de vehículos, lo cual acepta el demandado y se corrobora con el testimonio del señor John Henry Niño Ruíz. Que la conducta desplegada por el actor esta catalogada como falta grave por lo que existe una justa causa para darle por terminado su contrato de trabajo conforme se dispuso tanto en el reglamento interno como en el contrato de trabajo. Por tanto, se autoriza el levantamiento del fuero sindical y se da permiso a la demandante para que despida al trabajador sindicalizado. Señala que, si en gracia de discusión no se hubiera probado lo anterior, igualmente sería procedente el levantamiento del fuero sindical, porque la demandante actualmente no está desarrollando su objeto social y el demandado no esta prestando ningún servicio, ni desarrollando ninguna función.

5. Recurso de Apelación parte demandada. Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación argumentando que:

- 1) Que en el reglamento interno de trabajo se encuentra que no podía manejar el móvil, lo cual nunca hizo el demandado, que estaba era realizando una prueba de potencia y obviamente el carro se movió. Que en ejercicio de sus funciones debía acudir a realizar algunas operaciones con el móvil.
- 2) Que la empresa no aportó los videos del patio Usme para probar si el demandado cometió o no la conducta que se le endilga.
- 3) Que el testigo fue despedido al día siguiente de rendir su declaración.
- 4) Que el demandado en ningún momento incumplió el reglamento interno de trabajo.
- 5) Que no se le hizo, ni se causó ningún daño a la demandante, ni a ningún otro trabajador.
- 6) Que conforme a las sentencias de la CSJ la carga probatoria en este tipo de procesos está en cabeza del demandante.
- 7) Que en caso de interponer una sanción al demandando no puede ser despedido, pues el despido no se configura como una falta disciplinaria grave, teniendo en cuenta que no afecta ninguna operación al interior de la demandada.
- 8) Que no se allegaron cuáles eran las funciones específicas del demandado.
- 9) Que en caso de encontrarse que el actor cometió una falta no puede catalogarse como grave, porque el trabajador no puso en peligro ni su vida, ni la de su compañero, ni causo ningún daño.
- 10) Que, frente a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción acompañados de los principios de tipicidad y legalidad, se debe catalogar la conducta desplegada por el acta y determinar si por su naturaleza debe ser catalogada como una falta grave, leve o gravísima y la graduación de la sanción, según la intención del comportamiento. Que se debe tener en cuenta que no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondía.
- 11) Que no se acreditó la justa causa alegada en la demanda. Que no se le podía

imponer la máxima sanción sino una sanción de días u otro tipo de sanción.

12) Que en cuanto a que el demandante no está actualmente ejecutando sus funciones para eso existe un procedimiento ante el Ministerio de Trabajo, quien es la autoridad administrativa que puede autorizar la terminación del contrato por suspensiones de la actividad, por lo que el Juez no sería competente para ello.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico que centra la atención de la Sala consiste en establecer si hay razones legales para que el aparato judicial del estado autorice el levantamiento del fuero sindical y, en consecuencia, el despido del señor William Jesús Corredor Rincón por parte de la empresa demandante.

Fuero Sindical - Permiso para despedir

El fuero sindical es un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical, de tal suerte que, para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado, el empleador debe adelantar un proceso especial con miras a obtener el permiso, que debe estar basado en una justa causa. (Art. 405 CST).

De esta manera, se protege la estabilidad del aforado, pero también se permite al empleador la movilidad del trabajador cuando se configuren las causas legales previstas en el art. 410 del CST.

La acción de levantamiento de fuero sindical es entonces el mecanismo dado al empleador, para que una vez producido el hecho previsto en la Ley como causal de despido de una persona protegida por el fuero sindical, pueda acudir al juez de trabajo y obtener la autorización judicial para ejecutar la medida.

Pues bien, el presente proceso tiene como finalidad determinar si se equivocó el a quo al permitir el despido a un trabajador que goza de garantía de fuero sindical, por no estar configurada ninguna de las justas causas previstas en la ley para proceder de conformidad.

Relación laboral, garantía foral y objeto social de la accionante

No se controvierte en esta instancia, pues fue aceptado por el trabajador desde la contestación de la demanda, lo siguiente:

1) Que el señor William Jesús Corredor Rincón ingresó a laborar para la sociedad CIUDAD MOVIL S.A.S. desde el 1° de octubre del 2013 mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de Técnico Carrocero A, el cual actualmente se encuentra vigente, lo que se corrobora con el contrato de trabajo celebrado entre las partes visible a folio 19 y s.s.

2) Que el trabajador se afilió al sindicato SINALTRANSCOP y que goza de fuero sindical por hacer parte de la Junta Directiva del Sindicato ostentando el cargo de secretario, conforme se verifica en el Formato Constancia de Creación y primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité seccional (fol. 26 y s.s.)

3) Que el objeto social de CIUDAD MOVIL S.A.S. es prestar el servicio de transporte público terrestre de pasajeros en la ciudad de Bogotá y que dicha empresa celebró el

contrato SN de 2000 con Transmilenio S.A. el cual únicamente fue prorrogado hasta el 30 de septiembre del 2019.

- 4) Que dentro de las funciones del cargo que desempeña el trabajador no está la de conducir vehículos de la empresa, pues los vehículos solo pueden ser manejados por los trabajadores que desempeñan el cargo de operador a los que se les otorga un código de operador y previamente realizan una capacitación.
- 5) Que debido a recomendaciones laborales por parte de la EPS fue necesario que al trabajador se le reasignaran sus funciones.
- 6) Que el trabajador le realizó al vehículo de propiedad de la empresa demandante una prueba de potencia.

Hechos con los cuales se pretende el levantamiento del fuero sindical y la terminación del contrato de trabajo del demandado

Con miras a solicitar el levantamiento del fuero sindical y dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, la empresa manifiesta que el señor William Jesús Corredor Rincón, incurrió en la falta que se destaca a continuación:

"El día 15 de febrero de 2019 **usted se encontraba conduciendo el móvil A024 en las instalaciones del patio Usme**, donde desarrolla sus funciones como técnico carroceros A, sin que estuviese autorizado para el efecto, atendiendo que **el cargo que usted desempeña no tiene dentro de sus características la de operar vehículos de propiedad de la empresa** para la prestación del servicio público de transporte de pasajeros dentro del sistema masivo de transporte de Bogotá, agravando aún más el hecho, que **condujo el móvil sin portar el cinturón de seguridad y sin el respectivo código que emite TRANSMILENIO S.A., para la conducción de los vehículos**, circunstancia que es de su pleno conocimiento" (fl. 5).

De lo anterior, se desprende que la empresa demandante le endilga las siguientes conductas al actor 1) Conducir un vehículo de la empresa en las instalaciones del patio Usme, sin autorización; 2) Operar un vehículo de propiedad de la empresa sin estar dentro de sus funciones y 3) Conducir sin portar el cinturón de seguridad y sin el código de operador que emite Transmilenio para la conducción de vehículos.

Frente a dichos hechos, el Juzgado consideró que los mismos se encuentran probados y que en efecto constituyen justa causa de despido conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo allegado por la parte demandante y el contrato de trabajo suscrito entre las partes.

No obstante, el demandado considera que los presupuestos fácticos anotados por la empresa convocante no se acompañan con la realidad, señalando que el actor nunca manejó el vehículo y, por tanto, nunca se incumplió el reglamento interno de trabajo. Recalcando que la carga probatoria estaba radicada en cabeza del demandante.

Para dilucidar la controversia debe la Sala estudiar cada una de las causales alegadas por la empresa demandante como justa causa para determinar si se configura o no la justa causa para dar por terminado el contrato del demandado.

1) Conducir un vehículo de la empresa en las instalaciones del patio Usme

Conforme a la definición de la Real Academia Española¹ conducir un vehículo es guiar un vehículo a motor o un ciclomotor manejando los mecanismos de dirección e impulsos del mismo o solo los de dirección si se cuenta con inercia.

En el presente caso, como acertadamente lo señala la apoderada del trabajador la empresa demandante no probó que el señor William Corredor hubiese conducido un vehículo de propiedad de la empresa CIUDAD MOVIL S.A.S., primero, porque tanto en los descargos, como en el presente proceso el trabajador lo ha negado rotundamente, es decir, no existe ninguna confesión por parte del trabajador, y segundo, el único testigo traído al proceso el señor John Henry Niño Ruíz quien también trabajaba para la empresa demandante en el mismo Patio que el demandado y quien manifestó que era la persona que se encontraba con el señor William Corredor el 15 de febrero del 2019, manifestó que el demandado nunca movilizó el vehículo conforme se le acusa, esto es, nunca se desplazó en el automotor.

Ahora, es claro que la empresa demandante no cumplió con la carga probatoria que le impone el art. 167 del CGP al cual nos remitimos por disposición expresa del art. 145 del CPT y de la SS, pues no demostró que el actor haya conducido uno de los vehículos de la empresa dentro de las instalaciones del patio Usme.

En cuanto a la manifestación de la apoderada demandada en la que señala que la conducta del actor se habría demostrado más fácilmente si la empresa hubiese aportado los videos del patio en el que trabajaba el señor William Corredor, lo cierto es, que al contestar la demanda pudo haber solicitado como prueba que el Juez oficiara a la empresa para que allegara el video que tanto extraña, sin embargo, no procedió de conformidad.

2) Operar un vehículo de propiedad de la empresa sin estar dentro de sus funciones

Conforme a la definición de la Real Academia Española² operar un vehículo hace referencia a maniobrar o ejecutar algo.

En el presente caso, si bien la empresa demandante como ya se dijo no probó que el actor haya conducido un vehículo de propiedad del empleador, lo cierto es que, no existe duda de que lo maniobro, pues conforme lo confiesa el señor William Corredor al absolver su interrogatorio de parte, le realizó una prueba de potencia al vehículo A 024, que consistió en que en el momento en que el móvil estaba parado con las puertas abiertas, el se subió al vehículo, activo el ángel guardián que es un bloqueo de seguridad, encendió el vehículo, oprimió el pedal del acelerador hasta el fondo hasta alcanzar el máximo de revoluciones por minuto; que el móvil no se movió, sino que simplemente se "maqueó" porque las ruedas hacen fuerza para avanzar pero el freno no las deja.

Lo anterior, se corrobora con el dicho del testigo John Henry Niño Ruíz, quien manifestó que a él (al testigo) lo llamó el técnico de operaciones informándole que un vehículo Autopista 024 venía con problemas de temperatura y de potencia, por lo que le solicitó que lo revisara en el patio. Indicó que como él se encontraba con el señor William Corredor le dijo que lo acompañara y que teniendo en cuenta que cuando finalizó la

¹ <https://dpej.rae.es/lema/conducir-un-veh%C3%ADculo-a-motor-o-un-ciclomotor>

² <https://dle.rae.es/operar>

reparación al vehículo, el operador de éste, no se encontraba cerca, le pidió a William Corredor que le hiciera el favor de realizar la prueba de potencia para verificar que hubiese quedado bien reparado.

Por tanto, no existe duda de que el trabajador maniobró el vehículo A024 y además sin estar dentro de sus funciones, pues al revisar el contrato de trabajo, visible a folio 19, se observa que fue contratado como Técnico Carrocero A y las funciones que le fueron asignadas fueron las de: a) Reparaciones mayores estructura buses accidentados; b) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería parte delantera; c) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería parte trasera; d) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería lateral izquierdo; e) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería lateral derecho; f) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería piso interior; g) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería techo exterior; h) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura- general, soldaduras carrocería puertas; i) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería techo interior; j) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería ventanas; k) Mantenimiento preventivo y correctivo carrocería.

Adicionalmente, tal y como lo aceptó el demandado al contestar la demanda por recomendaciones de su EPS le fueron reasignadas sus funciones desde el 2 de diciembre del 2014, quedando a su cargo únicamente como lo dice el Representante Legal de la empresa demandante al absolver su interrogatorio, la inspección de la flota que llegaba al patio, lo cual consistía en verificar que novedades presentaba la flota y así mismo reportar las novedades al área de mantenimiento; lo cual es aceptado por el demandado al absolver su interrogatorio de parte y se corrobora con el dicho del señor John Henry Niño Ruíz, quien dijo que las funciones del señor William Corredor era mirar los móviles y reportar las novedades que los operadores le informaban.

Conforme lo anterior, es claro que entre las diferentes funciones que ha desarrollado el señor William Corredor durante su relación laboral con la empresa CIUDAD MOVIL SAS nunca ha estado la de realizar pruebas de potencia a los automotores de la empresa. Y es que como lo refiere el testigo traído por la misma parte demandada, la prueba de potencia al móvil A024 la realizó el señor William Corredor como un favor al testigo, teniendo en cuenta que el operador del vehículo no se encontraba presente en ese momento.

De lo anterior resulta palmario que el señor William Corredor operó un vehículo de la empresa CIUDAD MOVIL SAS sin estar dentro de sus funciones y como él mismo lo acepta sin haber sido autorizado por su empleador.

Si la conducta endilgada al trabajador constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo

El artículo 410 del CST, prevé dentro las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 ibídem para dar por terminado el contrato.

El numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, contempla como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: «Cualquier violación

grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, **o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos».**

Dicho numeral conforme lo ha explicado nuestra CSJ, entre otras, en la sentencia SL 2309-2020 consagra dos situaciones diferentes que son justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera, corresponde a cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, la segunda, concerniente a **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos.** La diferencia entre ellas radica en que en la primera el concepto de gravedad debe ser calificado por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, la cual no puede el Juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a calificar, pues no importa si con la falta se produjo un daño o beneficio para la entidad patronal sino simplemente si se cometió o no.

Al revisar el contrato de trabajo que celebraron las partes a folio 19 y s.s. se evidencia que en el párrafo del artículo 3° se estableció como falta grave el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en dicho contrato.

Entre las prohibiciones del trabajador se señalaron las siguientes: : 1) La inobservancia de las obligaciones reglamentarias y contractuales convenidas para la labor de TECNICO CARROCERO A; 2) La inasistencia al lugar de trabajo sin razón justificada a juicio del EMPLEADOR; 3) La asistencia tardía a su lugar de trabajo sin razón justificada a juicio del EMPLEADOR; 4) Revelar secretos y datos reservados de la Empresa; 5) El abandono del sitio de trabajo sin justificación suficiente a juicio del EMPLEADOR; 6) La no asistencia a la labor completa de la jornada de trabajo sin excusa, a juicio del EMPLEADOR; 7) El incumplimiento aun por una sola vez, de las obligaciones establecidas en la cláusula segunda de este contrato; 8) Realizar acuerdos con terceras personas no aprobados por el EMPLEADOR y que puedan o llegaren a afectar los intereses de LA EMPRESA; 9) Desarrollar actitudes personales, sociales, laborales o comerciales que puedan afectar los intereses económicos del empleador o su reputación; 10) La alteración, modificación o falsificación de los documentos a su cargo para el desarrollo de sus funciones y la alteración o manipulación de información que por razón de sus funciones estén en su poder o llegue a su conocimiento.

Frente a las obligaciones del trabajador se estipuló que, además de las obligaciones especiales impuestas por el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 58, el trabajador se obliga a realizar las siguientes actividades: a) Reparaciones mayores estructura buses accidentados; b) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería parte delantera; c) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería parte trasera; d) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería lateral izquierdo; e) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería lateral derecho; f) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería piso interior; g) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería techo exterior; h) Mantenimiento preventivo y correctivo,, fibra, pintura- general, soldaduras carrocería puertas; i) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería techo interior; j) Mantenimiento preventivo y correctivo, fibra, pintura general, soldaduras carrocería ventanas; k) Mantenimiento preventivo y correctivo carrocería.

De lo anterior se evidencia que, la conducta endilgada al trabajador -operar un vehículo sin estar dentro de sus funciones y sin autorización- no fue catalogada como grave en el contrato de trabajo.

Ahora, en la cláusula 57 del reglamento interno del trabajo allegado a folio 64 y s.s. documento que no fue objeto de tacha de falsedad ni desconocido por la parte demandada, se establecieron como faltas graves, las cuales se consideran justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

- "1. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde el turno correspondiente, sin excusa suficiente aun cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento sin importar el nivel, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- 3. La violación grave por parte del trabajador de alguna de las obligaciones contractuales o reglamentarias"**

De la lectura de la cláusula 57 se evidencia que en el reglamento interno de trabajo no se estableció como falta grave para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo cualquier violación de las obligaciones contractuales y reglamentarias; la falta grave consiste en la violación **grave** de esas obligaciones, por lo que se dejó en manos del Juez su calificación.

En el numeral 52 del reglamento interno se establecieron como obligaciones especiales del trabajador, en el numeral 1º <<Observar los preceptos de este reglamento>> y en el numeral 19 <<Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de vehículos>>.

Al revisar el numeral 15 del artículo 54 se estableció como prohibición de los trabajadores "Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se le hayan asignado, o para lo cual no tengan la debida autorización", es decir, que el trabajador era conocedor que no podía operar los vehículos, pues como se probó esto no se encontraba dentro de sus funciones, ni fue autorizado para ello.

Considera la Sala que la conducta desplegada por el trabajador se debe considerar como una violación grave a sus obligaciones y por tanto, constituye una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, como quiera que contrario a lo dicho en la alzada, el señor William Corredor si incumplió el reglamento interno de trabajo en el cual estaba claramente definida la prohibición no solo de manejar un vehículo como lo dice la apoderada, sino también la de operarlo; falta que puso en peligro el patrimonio de la empresa así como la integridad del trabajador y sus compañeros de trabajo que laboraban en el patio Usme, pues al no contar con autorización para manejar u operar los vehículos de la compañía, no estaba capacitado para ejecutar labores relacionadas con pruebas de potencia de los automotores, máxime cuando el mismo accionado indicó que tenía problemas de columna que conllevaron a la reasignación de sus funciones, incumpliendo de paso las recomendaciones médico laborales emitidas por parte de su EPS, y en consecuencia, su obligación de observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Adicionalmente, contrario a lo dicho por la apoderada del trabajador el hecho de no haber causado un daño a la empresa no significa que la conducta desplegada por el trabajador no constituya una violación grave a sus obligaciones, como quiera que la

CSJ ha sido enfática, entre otras, en la sentencia bajo el radicado N° 39518 del 2012 reiterada en la SL 2089-2020, que para que se configure la falta o negligencia grave no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño o perjuicio, ni que haya tenido la intención de causar un daño. Así lo dijo la Corte:

"Conviene, sin embargo, para efectos de la unificación jurisprudencial encomendada a la Corte, rectificar la tesis demasiado absoluta del ad quem respecto de la aplicación del ordinal 8° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que habla de <violencia grave> o <falta grave>, y no de <culpa grave>. No es exacto que la facultad consagrada en esa norma esté condicionada al <animus nocendi> del infractor, esto es, a su intención de causar daño a la contraparte. Cumplidos los presupuestos que allí se determinan (gravedad objetiva de la violación legal o previa calificación de la gravedad de la falta en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento y agotamiento del respectivo procedimiento convencional o reglamentario), puede sobrevenir lícitamente la extinción del nexo jurídico-laboral a causa de negligencia o descuido culposo y no necesariamente por dolo del inferior".

Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6° de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; **(iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio o beneficio para el dador del laborío, y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al "animus nocendi"(intención de causar daño) del trabajador"** (negrilla fuera de texto)

Ahora, en la sentencia T 276 del 2014 citada por la apoderada del trabajador, la Corte Constitucional indica que "De acuerdo con las similitudes que existen entre el derecho penal y el **derecho disciplinario**, a este último le resultan aplicables los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad. Independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora, ésta debe observar (i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el sujeto que está siendo disciplinado actuó con dolo o con culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario, no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto."; lo cual no es aplicable al presente caso, como quiera que aquí no se pretende imponer una sanción al trabajador.

Frente a este tema nuestra CSJ ha indicado que al despido no se le pueden extender las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles, pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, toda vez que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto. (sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394 y SL3049-20).

En cuanto a la manifestación de la apoderada de la apoderada del trabajador cuando señala que el testigo traído al proceso fue despedido al día siguiente de haber rendido su declaración, no se hará ningún pronunciamiento al respecto, como quiera que esto resulta irrelevante para el presente proceso.

En consecuencia, se logró probar la violación grave por parte del trabajador de sus obligaciones reglamentarias, lo cual constituye una falta grave por lo que se encuentra probada la justa causa alegada por la empresa demandante para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que no queda otro camino que confirmar la decisión proferida en primera instancia.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de marzo del 2020, por el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$570.000 las cuales serán liquidadas en primera instancia de conformidad con el art. 366 del CGP.

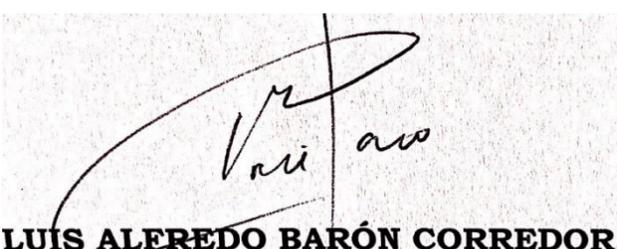
La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR
MAGISTRADO.

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-