



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

CONSTANCIA SECRETARIAL: Debido a la suspensión de términos con ocasión de la contingencia informática que se presentó en el País, habida cuenta que la sentencia en referencia se registró en el sistema el 11 de septiembre de 2023, se fija el presente edicto en la fecha, dando publicidad, así:

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el once (11) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-001-2021-00395-01 P.T. No. 20.603
NATURALEZA: FUERO SINCICAL – PERMIDO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE: EMPRESA VEOLIA ASEO S.A. E.S.P.
DEMANDADO: JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS y vinculado el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO- SINTRASERVIASEO.
FECHA PROVIDENCIA: ONCE (11) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: **PRIMERO:** CONFIRMAR en este sentido la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022). **SEGUNDO:** CONDENAR en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandada, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante VEOLIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS, de conformidad con el art. 365 del CGP.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy veintiséis (26) de septiembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE
FUERO SINDICAL
Rad. Juzgado: 54001-31-05-001-2021-00395- 00
Partida Tribunal: 20603
Juzgado: Primero Laboral del Circuito de
Cúcuta.
Demandantes: VEOLIA ASEO CÚCUTA, S.A.
ESP
Demandada (o): JAHIR ALFONSO GARCIA
VARGAS
Tema: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-
PERMISO PARA DESPEDIR
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA

San José de Cúcuta, once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, señor JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS y SINTRASERVIASEO, contra la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022), **y repartida mediante acta de fecha diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023)**, dentro del proceso especial de LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-ACCIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR seguido bajo el radicado número 54001-31-05-001-2021-00395-00 y Partida del Tribunal No.20.603 instaurado por LA EMPRESA VEOLIA ASEO S.A. E.S.P. contra el señor JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS y vinculado el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO-SINTRASERVIASEO.

I. ANTECEDENTES

LA EMPRESA VEOLIA ASEO S.A E.S.P. a través de apoderado judicial pretende, que se declare que las conductas en las que incurrió el señor JAHIR ALFONSO GARCÍA VARGAS constituyen un incumplimiento grave a sus obligaciones laborales y por ende, una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral de conformidad con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965, artículo 7 literal A) numeral 6; CST artículos 58 numeral 1; 60 numeral 5; reglamento interno de trabajo artículos 45.d, 45.h, 49.10, 52, 53.f, 53.1, 54.16 y demás disposiciones concordantes, respecto de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y, en consecuencia, teniendo en cuenta que el trabajador se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical y se agotó el

procedimiento previo establecido para el efecto, se proceda al declarar el levantamiento de dicha garantía o autorización para el despido y se condene en costas al demandado.

II. HECHOS

Para fundamentar su causa petendi, la empresa demandante adujo los siguientes hechos:

1. Refirió que celebró con el demandado, un contrato de trabajo a término indefinido el día 30 de octubre de 2012, en el cargo de CONDUCTOR.
2. Que en desarrollo de dicho cargo, tiene la función de conducir los vehículos compactadores a través de los cuales se presta el servicio público de recolección de los residuos que genera la ciudad, para lo que se les asigna rutas de trabajo que deben seguir.
3. Que el 01 de octubre de 2021 se estaba realizando la gestión para inscribir al señor JAHIR ALFONSO GARCÍA VARGAS en el Curso de Manejo de Sustancias y Mercancías Peligrosas ante el SENA, cuando se detectó que el trabajador estaba prestando su servicio de conductor con la licencia de conducción vencida desde el 13 de septiembre de 2021.
4. Que como resultado de lo anterior, y al haber sido advertido sobre lo sucedido, el trabajador no laboró el 01 de octubre de 2021 con el fin de dirigirse a la oficina de tránsito para realizar los trámites de renovación de su licencia, afectando la operación en la prestación del servicio de la empresa.
5. Que en vista de esto, el coordinador de operaciones Rubén García presentó el informe de novedad respectivo, anexando pruebas sobre lo ocurrido, citándose al trabajador a diligencia de descargos el día 08 de octubre de 2021, para ser llevados a cabo el 15 del mismo mes y año a las 2:00 pm.
6. Que en dicha diligencia el trabajador aceptó haber laborado 17 días con su licencia de conducción vencida.
7. Que el demandado fue designado como miembro principal de la junta directiva de SINTRASERVIASEO CÚCUTA en calidad de Presidente de la organización.

III. CONTESTACIÓN DEL DEMANDADO

El demandado JAHIR ALFONSO GARCÍA VARGAS a través de su apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose a todas las pretensiones, alegando que, si bien es cierto tuvo “unos días la licencia sin renovar, no es cierto que estuviera vencida en razón a que las licencias de conducción no se vencen y su vida útil una vez emitida es ilimitada, por ello solo tienen fecha de emisión, lo que se vence es el plazo para el examen médico de aptitud y la fecha para ponerse al día en el pago de multas e

infracciones que acompaña esta renovación, pero, poco o nada tiene que ver con el desempeño del conductor en su trabajo, debido a esta sola conducta no es causal para que se tenga como falta grave en razón a que tener la licencia sin renovar no lo invalida como conductor, NI LO HACE MENOS APTO para realizar su labor, ni pone en riesgo la vida de nadie, debido a que el hecho que la licencia tengo no se haya renovado, no es indicativo que el conductor no pueda ejercer su labor, esta es una medida administrativa e impositiva del estado para controlar a quienes desempeñan la labor, tanto es así que para renovarla solo se necesita que no tenga infracciones de tránsito pendientes, que lleve los documentos solicitados y pague la renovación”.

Alegó que “esta conducta podría tipificarse como infracción de tránsito, mas no como una falta disciplinaria, esto en razón a que la empresa también erró al no avisarle al trabajador como lo ha venido haciendo con los demás conductores, incluso con el mismo en anteriores ocasiones, cuando esta próxima a vencer su licencia, debido a que también es obligación de la empresa que sus conductores tengan sus documentos al día por su conocimiento sobre estos requisitos”.

Manifestó que “la supuesta falta al trabajo no existió en razón a que fue un olvido involuntario en que hay corresponsabilidad de la empresa que siempre les ha avisado a sus conductores cuando se va a vencer su licencia, así como cuando cometen una infracción de tránsito los llama para recordarles que deben pagar estas multas y estar al día en sus obligaciones como conductor. Ahora la empresa no ha tomado en cuenta que su olvido de renovar la licencia de conducción se debe a las circunstancia de estrés y depresión que atraviesa debido a sus trabajo, sus obligaciones sindicales y a sus patologías que lo mantienen en constante tratamiento médico y actualmente lleva dos meses incapacitado por sus patologías de columna de las cuales fue operado y la ANSIEDAD Y DEPRESIÓN cuyas secuelas son insomnio, llanto fácil, ideas catastróficas, angustia, tristeza y desanimo por la persecución de que es víctima por ser el presidente del sindicato además de las obligaciones adquiridas con su cargo de presidente de la seccional SINTRASERVIASEO Cúcuta”.

propuso como excepciones de mérito aquellas que denominó INEXISTENCIA DE GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO, VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO POR VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD EN LA AUDIENCIA DE DESCARGOS, VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN LA GRADUACIÓN DE LA FALTA Y LA PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA, PRESCRIPCIÓN Y LA GENÉRICA.

EI SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO, SINTRASERVIASEO seccional Cúcuta, a través de apoderado judicial contestó la demandada, manifestando que “si bien es cierto el señor JAHIR ALFONSO GARCIA presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO, SINTRASERVIASEO seccional Cúcuta, fue llamado a descargos por una supuesta falta grave cometida por él, debido a que se encontraba laborando sin contar con la renovación de la licencia de

conducción, también lo es que como tal esta acción no está tipificada literalmente como falta grave dentro del reglamento interno de trabajo, además de no estar bien encaminada la falta que el cometió dentro de las justas causas enmarcadas en los siguientes artículos : Artículo 45, literales i, artículo 49 numeral 1 y 10, artículo 54 numeral 16, del reglamento interno de trabajo; Artículo 58 numeral 1 y artículo 62 numeral 6 del Código sustantivo del trabajo, así como las OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR y la CLÁUSULA DÉCIMA, del Contrato individual de trabajo a término indefinido celebrado para con la empresa. En estas se prevén a su vez otro tipo de sanción de acuerdo a la contabilización de llamados de atención realizados por dicha falta; donde nos encontramos con que la sanción debió ser una suspensión de 3 a 8 días dependiendo de los llamados de atención realizados y no debió ser la sanción impuesta por la empresa que fue el despido unilateral justificado en una causa errada; lo que demuestra que la empresa lo que buscó fue justificar en otros hechos la persecución que viene ejerciendo sobre el trabajador JAHIR ALFONSO GARCIA, por ser el presidente de la seccional Cúcuta de nuestra organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO, SINTRASERVIASEO”.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó ACCION DE DISCRIMINACION Y MALA FE y ACCIÓN TEMERARIA.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el Juzgado de conocimiento que lo fue el PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO CÚCUTA, en sentencia de fecha 17 de junio de 2022 resolvió lo siguiente:

PRIMERO: LEVANTAR LA PRERROGATIVA DE FUERO SINDICAL DEL SEÑOR JAHIR ALFONSO VARGAS, COMO PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL SINTRA-SERVIASEO SUDIRECTIVA CUCUTA DE CONFORMIDAD CON LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDEN ESTA SENTENCIA.

SEGUNDO: SE CONCEDE A LA DEMANDANTE VEOLIA SA ESP EL PERMISO SOLICITADO DE CONFORMIDAD CON LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDE EN ESTA SENTENCIA.

TERCERO: SE DECLARA NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS POR LOS DEMANDADOS, SIENDO LAS COSTAS A CARGO DE LOS DEMANDADOS.

Para fundamentar la anterior decisión, argumentó que, de los documentos allegados al expediente, de la misma manifestación de la parte demandante y aceptación de la parte demandada, así como de la organización sindical, se encuentra probado que el señor Yair Alfonso García Vargas, efectivamente goza de la prerrogativa de fuero sindical en su calidad de presidente del Sindicato de Trabajadores del Servicio de Aseo Sintraserviaseo Seccional Cúcuta, lo cual además está comprobado con documentos obrantes al expediente, traídos por las mismas partes interesadas al proceso.

Indicó, respecto a la supuesta falta de la parte demandante, que el trabajador alega a su favor que era una obligación compartida de la empresa el avisarle el próximo vencimiento de su licencia; sin embargo, consideró el togado que es claro que adquirir una licencia de conducción es una obligación personalísima, que únicamente puede cumplir el interesado frente a las autoridades pertinentes para dicha expedición, así como la obligación personalísima de ir a renovarla cuando se vence; indicó que también alega la pasiva que la licencia nunca se vence, argumentación que no fue de recibo, dado que a su juicio, esa obligatoriedad legal de renovación se establece para evitar que personas que en su momento, por alguna circunstancia no sea aptas para conducir, no se renueve la misma.

No aceptó entonces el A quo lo manifestado por los demandados, respecto de que era una obligación compartida, o que la empresa debió haberle avisado que se le estaba venciendo su licencia de conducción, ya que es una obligación personal; que si nos remitimos al contenido del Reglamento Interno de trabajo de la empresa, efectivamente en el numeral 16, está calificada como falta grave **el no contar con la documentación válida requerida para desempeñar el cargo respectivo** y, si vamos al contenido del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la falta grave da derecho al empleador para dar por terminado el contrato de su trabajador incurre en la misma.

Informó que al trabajador se le llamó a descargos, se le dio un tiempo prudencial desde la notificación de la fecha y hora de descargos, hasta la fecha y hora de la audiencia, estuvo acompañado por sus compañeros de organización sindical, y al calificar como falta grave la conducta desplegada por el trabajador, se configura el derecho al empleador para dar por terminado el contrato, tal y como se pretende.

V. **RECURSOS DE APELACIÓN**

El apoderado judicial del demandado, inconforme con la decisión, interpone recurso de alzada y solicita su revocatoria en forma total, alegando que, se dio una indebida apreciación de las pruebas realizada por el fallador de instancia; que en el presente caso, en ningún momento se probó que olvido del trabajador frente a la renovación de la licencia causara ningún daño, que hubiera dolo o culpa.

Que tampoco se hizo por parte de este despacho ningún análisis sobre la culpabilidad o levedad de la falta, solamente se limitó a leer el reglamento interno de trabajo, donde se tipifica como falta grave el hecho de que no contara con los documentos válidos para actuar, pero no se tiene en cuenta que el señor Yair nunca perdió su licencia de conducción, siempre la tuvo, lo único que se le venció fue el término para renovarlo, pero ello no quiere decir

que no contar con los documentos válidos para desempeñar su labor, porque tenía la licencia.

Alegó que, hay que tener en cuenta que cuando se saca por primera vez la licencia de conducción, se hace un examen para determinar si el conductor efectivamente sabe conducir un vehículo, posteriormente no hay esa prueba porque ya se supone que teniendo la licencia de conducción se le da prueba a la aptitud como conductor, lo que vienen después son exámenes médicos, que simplemente muestran que está apto física o mentalmente para ello, pero no se prueba con esta renovación que el señor no esté apto para laborar, porque incluso, antes de iniciar el proceso disciplinario, se subsanó esta falla.

Discrepó también con el análisis que realizó el A quo, en cuanto a que la empresa no era corresponsable en este tipo de fallas o de olvidos, ya que todos los testigos que se arrimaron al proceso fueron consistentes en manifestar que la empresa siempre les avisaba antes que la licencia estaba próxima a vencer e incluso lo mismo le sucedió al señor Buendía, quien narró que a él se le había pasado 15 días también de no renovar la licencia y simplemente le avisaron y el renovó su licencia y no pasó nada.

Que tampoco analiza el señor Juez que por el hecho de ser el presidente del sindicato, todas las faltas o posible faltas que cometa el trabajador van a ser gravísimas, sin necesidad de que revistan la gravedad que pretende en este caso la empresa demandante.

Que existe dicha corresponsabilidad de la empresa porque al fin y al cabo la dueña de los vehículos es VEOLIA y por tanto es responsable de los mismos, de velar por que sus conductores tengan los documentos al día.

Alegó la parte que tampoco hubo ninguna valoración sobre la gradualidad o la proporcionalidad de la sanción con respecto a la falta y una falta que tiene justificación en el estado de salud del trabajador, en su condición de presidente del sindicato y en su condición también de trabajador en estado de debilidad manifiesta que se allegó igual al plenario con la prueba, con la contestación de la demanda, las patologías que sufre, que está en tratamiento médico, incluso en tratamiento psicológico y psiquiátrico por enfermedades que le ha ocasionado el acoso laboral que le ha realizado la empresa.

Que no se dio por demostrado estándolo que la no renovación de la licencia es una regla formal de tránsito, pero no es una falta disciplinaria, debido a que en esta conducta no hay dolo, mala intención o mala fe, cuando mucho habría una multa.

Por su parte, **el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ASEO- SINTRASERVIASEO** se mostró inconforme con lo resuelto, manifestando que entre la empresa demandante y el señor Yair Alfonso existe la corresponsabilidad de estar pendiente de las fechas de vencimiento de la licencia de conducción, así como de los casos en los cuales los trabajadores cuenten con algún comparendo o alguna fotomultas pendiente por pago; que de igual manera, se encuentra en desacuerdo con la falta de valoración por

parte del A quo de las pruebas allegadas al sumario, tales como memorandos que se pudieron allegar en su escrito de contestación de demanda, donde se puede establecer que la empresa Veolia Aseo Cúcuta, hace notificación a los trabajadores mediante estos escritos de las obligaciones que tienen pendientes ante las autoridades de tránsito con el pago de comparendos; que de igual manera, a través de los testimonios rendidos por los compañeros de trabajo del señor Yair Alfonso, se pudo demostrar que a lo largo de la historia de la empresa Veolia siempre ha existido un trabajador que dentro de sus funciones tiene la de notificar a los trabajadores, a los conductores en específico, si tienen la licencia vencida y es el encargado de tramitar los permisos necesarios para que los trabajadores asistan a hacer sus exámenes médicos y hacer la renovación de la misma.

Por último manifestó su desacuerdo con la imposición de costas que realiza el despacho a la parte aquí demandada.

VI. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar, que el numeral 2º del art. 2º del C.P. de T. y de la S.S. modificado por el art. 2º de la Ley 712 del 2001, dispuso que la competencia para conocer los asuntos que se ventilan por medio del procedimiento especial de fuero sindical, está dada a los jueces ordinarios laborales. De igual forma, el trámite a seguir lo regulan los arts. 113 a 118B, del C.P. del T. y de la S.S., modificados por los artículos 44 al 50 de la Ley 712 de 2001.

Previo a establecer el objeto de la litis, se hace importante señalar que no existe discusión (i) en que el demandado, JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS presta sus servicios para la empresa demandante VEOLIA S.A. E.S.P., mediante un contrato de trabajo desde el 01 de noviembre de 2012 (folio 1 Archivo002.3Copia del Contrato y sus Modificaciones) desempeñando el cargo de CONDUCTOR; (ii) que el demandado goza de la garantía de fuero sindical según constancia de modificación de la Junta Directiva del Sindicato SINTRASERVIASEO donde se reportó como PRESIDENTE de la misma, notificada por el Ministerio de Trabajo a la empresa (folios 114 a 116 Archivo 13ContestaciónDemanda30Marzo2022).

Así las cosas, **el problema jurídico a resolver** se concentra en establecer si se configuró la justa causa legal alegada por la empresa demandante VEOLIA S.A. E.S.P., para ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el demandado JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS, en consecuencia, establecer si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando.

NORMATIVIDAD FUERO SINDICAL

En este sentido, es menester recordar que el art. 405 del C.S.T. define la figura del fuero sindical como «*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo*».

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, con la mencionada acción especial de levantamiento de fuero o de permiso para despedir a un trabajador amparado por la garantía de fuero sindical, como ocurre en el asunto sub lite, se busca amparar a un trabajador particular o a un servidor público, sea trabajador oficial o empleado público, directivo de una organización sindical o miembro de su comisión de reclamos, respecto de quien su empleador pretenda terminar su relación laboral, aduciendo para ello una justa causa tipificada como tal, según el artículo 410 del C. S. del T. modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957, brindándosele la garantía de someter a consideración del Juez del Trabajo lo argumentado por el patrono interesado en la desvinculación de aquel para que, previo el trámite del proceso especial previsto para ello, el respectivo operador judicial determine si debe o no conceder el permiso solicitado en la demanda formulada por el empleador, todo ello gracias a la especial protección que se le ofrece a los trabajadores aforados conforme a lo ordenado en la Constitución Política y en la ley así como en el procedimiento especial que se haya acordado en la negociación colectiva para tal efecto, que debe estar revestido de las garantías del derecho al debido proceso y de defensa tanto para la organización sindical como para el empleador.

Por otra parte, el artículo 406 del C.P.T y de la S.S. señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

«ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y

por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador».

El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales consideradas como justas para que el juez laboral otorgue autorización a un empleador para despedir a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero sindical, siendo estas las siguientes:

- «a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono 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».

De esta manera, es un hecho evidente que el demandado en el presente proceso goza de la garantía de Fuero Sindical para el momento en que se entabló la demanda ordinaria laboral, tal como se acreditó en precedencia, circunstancia que no se discute en el plenario, de conformidad con las pruebas documentales aportadas y que gozan de plena validez al ser aceptadas por las partes y no ser tachadas de falsedad, razón por la que, se procederá a determinar si existe o se configura la justa causa legal alegada por la demandante VEOLIA S.A. E.S.P., para ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el trabajador demandado JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS, en dado caso, establecer si es procedente conceder el permiso para despedirlo del cargo que se encuentra ocupando.

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, este se encuentra estatuido en el artículo 113 del CPT y SS, lo que se constituye en garantía para la preservación de la asociación y de las personas encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 C.S.T dispone que: *“el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”*; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibídem, esto es, la liquidación definitiva de la

empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato; de no ser así, el juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Caso concreto: Existencia de la causa legal para terminación del contrato laboral

Ahora, el fuero sindical no significa, la imposibilidad de despedir al trabajador aforado, sino que, al hacerlo, el empleador debe (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez quien deberá verificar su existencia.

Así es que, el “despido”, como es sabido, es la decisión unilateral del empleador de finiquitar el vínculo laboral y que implica, como lógica consecuencia, la desvinculación o el retiro del asalariado poniéndose fin, de una parte, a la obligación de prestación del servicio y, de otra, de remunerarlo, con una completa cesación de obligaciones y derechos recíprocos entre las partes.

Descendiendo al caso en estudio, tenemos que el empleador, tanto en la demanda inicial como en la carta de terminación del contrato laboral enviada al trabajador el 10 de diciembre de 2021, invocó como justa causa, la conducta desplegada por este relacionada con el vencimiento de su licencia de conducción, habiéndole indicado la empresa en dicha misiva que “hemos evidenciado que usted ejerció su labor y por ende condujo equipo automotor de recolección (volqueta) durante diecisiete (17) días con la licencia de conducción vencida, esto es, desde el trece (13) de septiembre de 2021 hasta el primero (1) de octubre del 2021”, hechos estos que fueron aceptados por el trabajador tanto en el proceso de descargos llevado a cabo frente a la empresa, como en el trámite judicial que hoy nos ocupa, y que para VEOLIA configuran faltas contempladas en su Reglamento Interno de Trabajo, específicamente en sus artículos 45.d, 45.h, 49.1, 49.10, 52, 53.f, 53.l, 54.16; habiendo alegado además, en las pretensiones de su demanda, que se declare el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, de conformidad con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965, artículo 7 literal A) numeral 6; CST artículos 58 numeral 1; 60 numeral 5.

De la normativa mencionada, encuentra la Sala pertinente estudiar aquella relacionada con el Decreto 2351 de 1965, artículo 7 literal A) numeral 6, según el cual establece, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador “6. 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**”.

Respecto de esta causal, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en su sentencia 339 de 2023 MP. Dra. Marjorie Zúñiga Romero, indicó lo siguiente:

Aquí, resulta procedente recordar que de dicha causal se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, caso en el cual las conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solo resta que su ocurrencia adquiriera la condición de gravedad que el precepto exige, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia.

Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

(...)

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]

(...)

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena- Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones” [...].

Ahora, en lo que tiene que ver con la segunda circunstancia, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa.

En sentencia CSJ SL499-2013 se explicó:

[...] El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘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’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos

arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, **es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato [...].**

En concordancia con lo anterior, encuentra la Sala que el artículo 54.16 del Reglamento Interno de Trabajo de VEOLIA S.A. E.S.P. y que fuera aportado por las partes, establece lo siguiente:

ARTICULO 54o. Constituyen faltas graves:

16. **El no contar con la documentación válida requerida para desempeñar el cargo respectivo.**

Así las cosas, dado que VEOLIA alega que el trabajador desplegó una conducta que se encuentra calificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, el análisis de esta Sala debe limitarse únicamente a determinar si los hechos adjudicados al señor JAHIR ALFONSO GARCÍA VARGAS (*conducir equipo automotor de recolección (volqueta) durante diecisiete (17) días con la licencia de conducción vencida*), se enmarcan dentro de dicha conducta calificada como grave (*no contar con la documentación válida requerida para desempeñar el cargo respectivo*), sin que sea procedente para este cuerpo colegiado (i) valorar su gravedad o no, ya que esto sería reemplazar la voluntad de las partes, (ii) estudiar si se ocasionó algún perjuicio o beneficio a la empleadora, (iii) ni tampoco que la intención del trabajador hubiera sido la de causar un daño, actuando dolosamente (sentencia SL 945 de 2023), aspectos estos que, como se desprende de la jurisprudencia citada, no son relevantes en la aplicación de la causal alegada.

Adecuación de la conducta endilgada

Analizado entonces el acervo probatorio, observa esta Sala, que le asistió la razón al Juzgador de primer nivel, en tanto consideró que se encontraba probado que el trabajador incurrió en la falta grave que se aduce; y es que evidente resulta que el hecho de tener la licencia de conducción vencida y aun así ejercer la actividad principal de su cargo de CONDUCTOR, se tipifica cabalmente en la conducta grave descrita en el RIT, relacionada con **“no contar con la documentación válida requerida para desempeñar el cargo respectivo”**.

En efecto, aduce el recurrente la no configuración de la causal imputada, señalando que el hecho de contar con una licencia vencida, significa, *“tener la licencia”* y por tanto, el trabajador sí portaba la documentación necesaria para conducir, y que incluso, así lo hizo sin que se hubiera generado perjuicio alguno para la empresa; argumentos estos que no resultan válidos ya que evidente resulta que al no encontrarse vigente el documento, la persona no cuenta con autorización para conducir en el territorio nacional (artículo 2 Código Nacional de Tránsito Ley 769 de 2002), y por tanto para desempeñar válidamente el cargo de CONDUCTOR, adecuándose perfectamente la omisión del trabajador en torno a la renovación de su licencia con la falta imputada contenida en el RIT.

Ahora bien, con relación a lo argumentado del apelante relacionado con el hecho que VEOLIA, S.A. E.S.P. es co-responsable del vencimiento de la licencia de conducción del trabajador, en tanto con anterioridad ha enviado avisos a sus empleados respecto del vencimiento de multas, así como por el hecho de que es la propietaria de los camiones que son manejados por sus trabajadores, es menester aclarar que esto no es compartido por la Sala, en tanto en pacto alguno se establece la obligación en cabeza de la empresa de enviar dichos avisos, en especial, en cuanto se relaciona con la licencia de conducción, cuando la misma es *un documento público de carácter personal e intransferible expedido por autoridad competente*, y por tanto es responsabilidad únicamente del trabajador mantenerla vigente; y el hecho que la empresa, con el fin de evitar mayores contratiempos en su operación que podrían ser generados por la acumulación de multas, decida alertar a sus dependientes de esta situación, no le traslada esta obligación ni significa que deba acarrear con las consecuencias de la omisión del demandante.

De lo analizado en precedencia, menester resulta concluir que se resolverá en forma desfavorable el recurso de apelación, dado que se hace evidente que el actor incurrió en la falta grave contenida en el Reglamento Interno de Trabajo, esto es, no contar con la documentación válida requerida para desempeñar el cargo respectivo al ejercer el mismo durante 17 días con la licencia de conducción vencida, configurándose así una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que sea necesario estudiar las demás normas mencionadas por la empleadora, no quedando otro camino para esta Sala que el de CONFIRMAR en este sentido

la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022).

Respecto de la condena en costas impuesta en cabeza de la parte demandada, se aclara que tal y como se ha señalado en múltiples pronunciamientos de esta Sala, en lo que respecta a las mismas, debe indicarse que el artículo 365 del Código General del Proceso, establece un criterio objetivo para su tasación, el cual es, que serán a cargo de la parte vencida en juicio, por lo que, al resultar dicho extremo de la litis vencido y habiendo presentado oposición a lo pretendido por la empresa demandante, es procedente la condena impuesta por el A quo, debiéndose CONFIRMAR la misma.

Así mismo, se aclara que no será objeto de estudio en esta instancia lo relacionado con el proceso llevado a cabo por VEOLIA a efectos de imputar y tramitar la falta grave cometida por el trabajador, en tanto ninguna inconformidad fue manifestada por los apelantes en este aspecto.

Se condenará en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandada, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante VEOLIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS, de conformidad con el art. 365 del CGP.

En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA, por intermedio de su SALA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

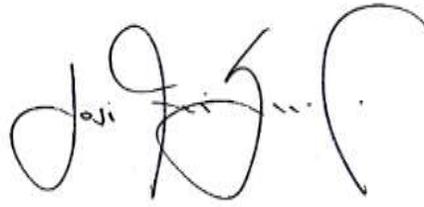
R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR en este sentido la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022).

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandada, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de la demandante VEOLIA S.A. E.S.P., y a cargo del demandado JAHIR ALFONSO GARCIA VARGAS, de conformidad con el art. 365 del CGP.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma por los que en ella intervinieron.



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



NIDIAM BELÉM QUINTERO GELVES
MAGISTRADA



DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO