



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

MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS

Veinticinco (25) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL PERMISO PARA DESPEDIR promovido por CONSORCIO EXPRESS S.A.S. contra JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA. Rad. 11001 31 05 030 2018 00193 02.

OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

En la fecha, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, el tres (03) de diciembre de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral previa la deliberación correspondiente al proyecto sometido a su consideración por el Magistrado sustanciador, procede a dictar la siguiente

SENTENCIA

El CONSORCIO EXPRESS S.A.S. solicitó a través del trámite del proceso especial de fuero sindical, que se declare que el señor JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA es trabajador del Consorcio desde el veintitrés (23) de septiembre de 2013 en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que en la actualidad desempeña el cargo de Operario de Bus Articulado; que se declare que el actor hace parte de la Junta Directiva de la organización sindical UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA “UGETRANS COLOMBIA”, en calidad de presidente de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Soacha, que como consecuencia de lo anterior goza actualmente de la garantía de fuero sindical.

Aunado a lo anterior, peticona la parte actora que se declare que incurrió en faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Que como consecuencia de lo anterior se ordene el levantamiento de fuero sindical del demandado y se conceda permiso para despedir con justa causa.

Como fundamento de sus peticiones, en síntesis, indicó que el señor JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA, celebró contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de Operador de bus articulado con el CONSORCIO EXPRESS S.A.S., el veinte (20) de septiembre de

2013, con inicio de labores el veintitrés (23) de septiembre de esa anualidad; que el día veintisiete (27) de julio de 2015 se recibió la creación de la Subdirectiva–Soacha de la organización sindical Unión General de Trabajadores del Transporte en Colombia “UGETRANS”, organización sindical a la cual se encuentra afiliado. Indica que según constancia de Registro de acta de constitución, en la primera nómina de la Subdirección de Soacha el actor figura como Presidente.

A su turno, manifestó la parte actora que las funciones y responsabilidades propias del cargo de operador de bus articulado se encuentran descritas en el contrato de trabajo, y al suscribirlo el señor Jesús María Riaño se obligó a cumplir los reglamentos y políticas del Consorcio, así como aceptó en las cláusulas 7° y 9° relacionadas con las obligaciones especiales y las justas causas respectivamente. Que el demandado conoce el reglamento interno de trabajo, puesto que mismo se encuentra exhibido en las instalaciones del Consorcio, el cual en el artículo 38 indica los deberes que deben cumplir todos los trabajadores, que faltó a lo establecido en los literales C, K y M; además el reglamento interno de trabajo en el artículo 43 contiene las obligaciones especiales del trabajador y en el 45 establece las prohibiciones de los trabajadores, incurriendo en la violación del numeral 9° que indica que “incurrir en acción u omisión que pueda llegar a comprometer al empleador frente a cualquier autoridad y en especial las de tránsito, ambientales, judiciales, policivas y/o de Transmilenio S.A.”; así mismo el artículo 48 del RIT, señalan en sus literales D y G, las faltas graves en que incurrió el trabajador.

Lo anterior bajo el entendido de que para el Sistema Integral de Transporte Público el señor Jesús María Riaño, debe contar con la Tarjeta de Conducción del sistema de transporte público expedida por Transmilenio, de acuerdo a lo estipulado en el manual de operaciones componente zonal; mediante comunicación del doce (12) de diciembre de 2016, se le informó al demandado la decisión de suspender su contrato de trabajo por el término de ocho (8) días a partir del trece (13) de diciembre de 2016 y hasta el veinte (20) de diciembre de 2016, por incumplir con las normas y procedimientos de la compañía al no presentarse a desempeñar sus funciones en el patio de la Calle 191 del nueve (9) de noviembre de 2016 al veintiocho (28) de noviembre de 2016. Aunado a lo anterior, el cuatro (4) de febrero de 2018 el trabajador se encontraba en turno, dentro de las instalaciones del Portal Patio Suba a las 9:50am, momento en el cual fue requerido por la Inspectora de Seguridad Operacional, para que se practicara la prueba de alcoholimetría, la inspectora remitió novedad con el operador, por negación a realizar la prueba argumentando que no era la persona idónea para practicar dicho procedimiento, la inspectora reporta la novedad al coordinador de turno y el centro de control, inhabilitando inmediatamente al señor Jesús María Riaño para realizar ruta y quedando la tarjeta de conducción en estado inoperable.

Por otro lado, el siete (7) de febrero de 2018, la Directora Técnico de Seguridad, corrió traslado al Gerente General del Consorcio el informe de interventoría tarjeta de conducción N°155547 práctica de prueba de alcoholemia, por lo que se puso en conocimiento dicha interventoría al accionado e informaron que si así lo considerara ejerza su derecho de defensa, el día trece (13) de febrero de 2018 el representante legal del Consorcio remitió derecho de petición a Transmilenio S.A., solicitando le sea informado el Status de la Tarjeta de operaciones en cuestión, por lo que mediante comunicación del veinte (20) de febrero de 2018, informan de la suspensión de la tarjeta de Conducción N°155547, por el termino de veinticuatro (24) meses, de conformidad con lo establecido en el manual de operaciones componente zonal, a lo que se solicita aclaración del caso del señor Jesús María Riaño García, por inconsistencias que se presentaban en la respuesta, razón por la cual procedieron a corregir la comunicación.

Posteriormente, mediante comunicación del veintitrés (23) de marzo informaron al trabajador el inicio del proceso disciplinario en su contra por los hechos ocurridos y se citó a diligencia de descargos para el día veintisiete (27) de marzo de 2018, se le indicó que podía presentarse con dos (2) compañeros de la organización sindical. El día de la diligencia el demandado se presentó acompañado del señor WILSON JOSUE HOYOS representante del sindicato, las respuestas otorgadas en la diligencia de descargos demuestran su intención de evadir toda clase de responsabilidad, desconociendo desde su contrato de trabajo, como el manual de operaciones y el RIT, razón por la cual el veintiocho (28) de marzo de 2018 el Consorcio le informó al señor Jesús María Riaño García, mediante comunicación escrita, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, decisión cuya aplicación solo se hará efectiva en el momento en que quede ejecutoriada la decisión judicial que otorgue la autorización para despedirlo, y se le informe la decisión de dar aplicación al artículo 140 del CST. (Fls.317 a 358).

CONTESTACIONES

En audiencia pública celebrada el veinticinco (25) de julio de 2019, TRANSMILENIO S.A., procedió a dar contestación a la demanda solicitando la exclusión de la sociedad toda vez que el presente tramite está encaminado a que el Juez de autorización para despedir al señor Jesús María Riaño García, por lo tanto quien está legitimado para ejercer y pretender un resultado exitoso es el empleador, es decir, el Consorcio Express S.A.S., en atención a que no son empleadores mal podría pronunciarse sobre la prosperidad de las pretensiones, en gracia de discusión no se configuró un litis consorcio necesario entre el Consorcio y Transmilenio pues no están legitimados para interponer la demanda especial de levantamiento de fuero sindical, ya que el demandado no ha tenido vínculo laboral alguno con Transmilenio S.A., ni tampoco existe relación legal que permita inferir las

consecuencias de la decisión del presente tramite afecten a esta entidad. Propuso como excepciones de mérito las de “Inexistencia de la relación laboral entre Jesús María Riaño y Transmilenio S.A.”; “falta de legitimación en la causa por pasiva de Transmilenio S.A.”; “inexistencia de Litis consorcio cuasi necesario” e “inexistencia de interés en el procedimiento sancionatorio entre Consorcio Express y Jesús María Riaño”. (fl.455).

En audiencia pública, celebrada el seis (06) de diciembre de 2018, el demandado JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA “UGETRANS COLOMBIA” contestaron la demanda con oposición a las pretensiones, argumentando que el demandado estaba fuera de su horario laboral cuando se le solicitó la práctica de la prueba de alcoholimetría. Explicó que la primera vez que el demandando se negó a la práctica de la aludida prueba, aquel fue sancionado con la suspensión de la tarjeta de operación por dos años, sin observancia del debido proceso y causando un perjuicio al restringir la actividad para la cual fue contratado, esto es, conductor de Transporte Zonal. Agregó que TRANSMILENIO S.A., no tiene la facultad para sancionar al trabajador sino al Concesionario, no obstante, dicha entidad sancionó al demandando. Que a la luz del Código Sustantivo del Trabajo es ineficaz toda sanción disciplinaria que sea impuesta sin escuchar al trabajador y a dos representantes del sindicato, así como es ineficaz, toda cláusula que desmejore la situación laboral del trabajador, a su juicio, tal como la que obliga al demandante cumplir con los protocolos y lineamientos de TRANSMILENIO S.A. En ese sentido, aseveró que la aceptación de tal cláusula, no implica la renuncia a su debido proceso. Igualmente, arguyó que la pretensión de despedir al demandado, es reflejo de una retaliación contra aquel por ser el presidente de la asociación sindical, pues desde antes la parte actora ha desplegado varias conductas de acoso laboral en la modalidad de discriminación sindical, tales como ofrecer mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados y despedir a algunos directivos del sindicato. Concluyó advirtiendo que la realización de la prueba de alcoholimetría tiene asidero solo si se realiza antes de iniciar la jornada laboral, no después de concluida como sucedió con el demandado, puesto que, la práctica de dicha prueba invadiría la privacidad del trabajador (fls. 424).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida en audiencia celebrada el tres (03) de diciembre de 2020, el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá D.C., ordenó el levantamiento del fuero sindical que ampara al Señor JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA, como miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical denominada UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE EN COLOMBIA UGETRANS COLOMBIA Seccional Soacha. Como consecuencia de lo anterior, autorizó a la Empresa CONSORCIO EXPRESS

S.A.S. terminar su contrato de trabajo por justa causa demostrada. Absolvió a la empresa TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., de todas las pretensiones de la demanda.

Para arribar a tal conclusión, el Juez de primera instancia determinó que el demandado incumplió con sus obligaciones contractuales y legales. Concretamente, indicó que, con base a la apreciación de los elementos suasorios obrantes en el expediente, pudo establecer que el recurrente transgredió las siguientes normas: (i) numeral 6 del literal A del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; (ii) numeral 1 artículo 58 del C.S.T; (iii) literales K y M del artículo 38 ibídem; (iv) numerales 1, 10, 15, 17 del artículo 4 ibidem; (v) literales G y D del artículo 48 del reglamento interno del trabajo; (vi) literal L de la cláusula 7 del contrato de trabajo; (vii) literales A, I, J, K, L de la cláusula 9 del contrato de trabajo; (viii) las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador.

A criterio del A Quo, como operador de bus el señor RIAÑO GARCÍA debió colaborar con la práctica de la prueba que le fue solicitada en aras de atender su obligación medular de movilizar a los usuarios de los buses articulados, todo lo cual se encontró frustrado en punto de la conducta omisiva del mismo, relacionada con el hecho de haber rehusado la prueba de alcoholimetría, sin que a los ojos del mentado Juez exista debidamente acreditada una justificación a tal omisiva. En suma, ello condujo a que el trabajador incurriera en el incumplimiento grave a la luz de sus obligaciones contractuales, dentro de las cuales también se encuentran las estipuladas en el Reglamento Interno del Trabajo y en el Manual de Operaciones, el cual refiere a seguimientos y controles que contemplan aquellos relacionados con el consumo de alcohol, a voces del numeral 7.14 del citado manual.

Asimismo, el fallador de primera instancia estimó que, como directivo sindical, el demandado debió conocer ampliamente las normativas contractuales de la empresa incluyendo el manual de operaciones, para además mostrar un comportamiento ejemplar, máxime considerando el largo tiempo de trabajo de éste al servicio del empleador (fls. 494).

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado del demandado interpuso recurso de apelación manifestando que la razón del empleador para terminar el contrato de trabajo está basada en su decisión de suspender la licencia de operación del señor RIAÑO GARCÍA, y que a su vez esta suspensión tiene efectos sobre el conductor, más no sobre la empresa. Adujo que la prueba con la cual se suspendió la licencia del aforado es ilegal por cuanto no se le permitió el derecho de contradicción sobre la misma, y añadió que con ello

se violó el derecho de defensa. Igualmente, aseveró que no podría afirmarse que como no existía un procedimiento, no debió aplicarse el debido proceso, porque conforme a lo ordenado por la Constitución, todo ciudadano tiene derecho a ser escuchado y a controvertir las pruebas.

Afirmó que el Juez no tuvo en cuenta que el demandado en ningún momento se negó a realizarse una prueba, sino que solo le solicitó información a la funcionaria, pero que ella concluyó que no quería hacerse la prueba. Adicionalmente, dijo que el aforado sí fue sancionado por lo que durante dos años no pudo operar ningún bus, afectándosele los ingresos; por lo que considera que el Sr. RIAÑO GARCÍA fue sancionado dos veces por la misma causa, lo que va en contra del artículo 29 de la C.P. según el cual nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Concluyó que no se explica el hecho de haber cumplido cabalmente una sanción prolongada que le mermó sus ingresos, para después terminar siendo despedido por la misma razón por la cual sufrió un castigo (fls. 494).

PROBLEMA JURÍDICO

Por no existir causal de nulidad que invalide lo actuado, así como estar reunidos los presupuestos procesales, corresponde a esta Colegiatura establecer si es procedente ordenar el levantamiento del Fuero Sindical del que goza el demandado JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA, y a su turno conceder a la demandante CONSORCIO EXPRESS SAS la autorización para despedirlo.

CONSIDERACIONES

Previo a desatar el problema jurídico planteado, advierte la Sala que no fue objeto de reproche que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 13 de septiembre de 2013 y que el demandante goza de la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en los artículos 405 y 406 del CST, hechos que se tendrán por ciertos y sobre el cual no se efectuara consideración adicional; por ende, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 65 A del CPT y de la SS, se procederá resolver el recurso de alzada en los siguientes términos.

A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que la parte actora funda su solicitud de levantamiento de la garantía de fuero sindical de JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA, en el hecho de que el demandado incumplió con los deberes y obligaciones previstos en los numerales 2°, 4° y 6° del literal A del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 del mismo Código; y lo establecido en los

literales K y M del artículo 38, los numerales 1°, 10°, 15° y 17° del artículo 43; el numeral 9° del artículo 45; y los literales D y G del artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo, así como lo establecido en el literal E de la cláusula séptima, y los literales A, I, J, K y L, de la cláusula novena del contrato de trabajo, lo que constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, decisión que a su turno fue comunicada el 28 de marzo de 2018.

Conforme a lo anterior, y en atención al recurso de apelación, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido 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 aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso que existiera de antemano aquella valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por la parte demandante se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o reglamentos y si la misma fue cometida por el actor; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por la parte recurrente está plenamente incorporada en los literales A, I, J, K y L de la cláusula novena del contrato de trabajo, denominada justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, que a la letra consigna lo siguiente (fl.15-16):

“NOVENA.- Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65, y además las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a Juicio del empleador, por tres (3) veces dentro del mismo mes del calendario. c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono, d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, f) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el

sitio de trabajo, aun por la primera vez, g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores: h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, i) El no cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas durante la ejecución de sus funciones: j) El incumplimiento de los términos y disposiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo: K) El incumplimiento, contravención o desacato por parte del Operador de las instrucciones, requisitos, recomendaciones y obligaciones que establezca Transmilenio. 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; m) La imposición de una multa por pasarse un semáforo en rojo; n) La imposición de una (1) multa por conducción y/o accidentalidad durante la vigencia del contrato, sin importar las renovaciones que se hagan del mismo, es decir, las multas son acumulativas a través del tiempo: o) Portar la licencia de conducción y/o el pasado judicial vencidos y sin renovar: p) La inobservancia por parte del trabajador del mecanismo establecido al interior de la empresa para la refrendación de la licencia de conducción.” Resaltado fuera del texto original.

Igualmente, del Artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo, literales D y G, se desprende que constituyen faltas graves:

«ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves:

(...)

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

(...)

g) Todas las demás prohibiciones expuestas por este reglamento.»

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con “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” es una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su incorporación al contrato de trabajo suscrito y aceptado por las partes el 20 de septiembre de 2013 (fls. 11- 16).

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el contrato de trabajo es catalogada como una falta grave y justa causa para dar por terminado el mismo, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el demandado. A fin de resolver este interrogante, observa la Colegiatura que dentro del plenario se aporta misiva del 20 de febrero de 2018, dirigida al representante legal de la sociedad demandante (fls. 28-29), mediante la cual Transmilenio S.A. le puso en conocimiento lo siguiente:

«El pasado 04 de febrero del año en curso, mediante el comunicado externo enviado No. 2018EE2228, TRANSMILENIO S.A. dio traslado del informe de Interventoría en donde se exponían los hechos ocurridos el día 04 de febrero de 2018, cuando se practicaban pruebas de alcoholimetría en el Portal Suba, específicamente de la novedad presentada con el operador de Consorcio Express que portaba Tarjeta de Conducción No. 155547. Queremos aclarar que aunque en la mencionada comunicación nos referimos al Portal Américas, realmente la novedad ocurrió en el Portal Suba, como se relaciona en el informe de la Interventoría adjunto al comunicado.

Tal como se mencionó en dicho comunicado, durante la aplicación del Protocolo, se encontró que el conductor que portaba la Tarjeta de Conducción No. 155547 perteneciente al concesionario Consorcio Express S.A.S., se negó a la realizar la prueba por lo cual la Tarjeta de Conducción quedo en estado inoperable.

(...)

De acuerdo con lo establecido en el Manual de Operaciones, que hace parte integral del contrato de concesión, todo el personal que interviene en la operación, está en la obligación de estar en condiciones mentales y físicas requeridas para el correcto desempeño de sus actividades, para de esta manera garantizar la seguridad vial y a seguridad de los usuarios en la prestación del servicio público de transporte.

Ahora bien, teniendo en cuenta que una vez finalizado el término de los tres (3) días hábiles para que el concesionario se pronunciara sobre los hechos dados a conocer mediante comunicación Externa Enviada No. 2018EE2228, este remitió a TRANSMILENIO S.A. la comunicación con radicado 2018ER04319, indicando que “NO aportará elementos de defensa o contradicción”, TRANSMILENIO S.A., procede a suspender la Tarjeta de Conducción No. 155547 al concesionario CONSORCIO EXPRESS S.A.S. por el término de veinticuatro (24) meses.»

Ahora bien, cabe señalar que al plenario se aportó el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CONSORCIO EXPRESS S.A.S., por lo que es dable inferir que existe la obligación del empleador de adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo, como quiera que en sus artículos 49 y 50, expone:

«ARTÍCULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. (...)

ARTÍCULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo.»

De lo anterior, es posible estimar que le era exigible realizar una verificación previa, distinta a la comprobación de la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado que hiciera Transmilenio como consecuencia de una falta o desacato de instrucciones por parte del operador. Ahora bien, procede la Sala al análisis del Acta de Descargos, realizada el 27 de marzo de 2018, de donde se observa que en fecha 23 de marzo de 2018, le fue comunicada Citación a Descargos, donde se le recordó que como miembro del sindicato UGETRANS COLOMBIA, podría asistir con máximo dos miembros del mismo (fls. 34), a fin de garantizar su derecho a la defensa y al debido proceso.

Asimismo, en la diligencia de descargos realizada, se estableció que estuvieron presentes los señores JULIÁN DAVID CARDONA GRANADA como representante de Consorcio Express, JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA, como trabajador citado a rendir descargos y WILSON JOSUÉ HOYOS CATAÑO, como representante de la asociación sindical a la cual pertenece el trabajador (fls. 35-39).

Lo expuesto, en consideración a que de antaño la Corte Suprema de Justicia ha señalado, que el despido no es una sanción, a menos que extralegalmente así se haya pactado, ello en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles. En este sentido, la jurisprudencia explica que el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la CN, se ve vulnerado es cuando existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador; así se enseña en la sentencia SL2457 del 27 de junio de 2018 (ver además, la SL670 de 14 de mar. 2008, SL10255 de 12 julio de 2017, SL 11 feb. 2015 rad. 45166, 15 feb. 2011 rad. 39394, 5 Nov. 2014. rad. 45148 y 24 ago. 2016, rad. 52134).

En conclusión, se tiene que en efecto se configuró una justa causa contemplada en el contrato de trabajo como grave, la cual faculta al empleador dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, causal que vale decir, fue también aceptada por la parte demandada en su interrogatorio de parte (fls. 447, audiencia realizada el 25 de junio de

2019), pues en su declaración manifestó que conocía que si se negaba a la práctica de la prueba de alcoholimetría, la licencia sería suspendida por 24 meses, y que además esto constituía una falta grave.

Así las cosas, es claro que al interior de este juicio especial se demostró por la parte actora, que la causal invocada para dar por terminado el vínculo laboral se encuentra consagrada en el contrato de trabajo, al demostrarse la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado por Transmilenio S.A., así como el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias del actor por la vía de la confesión; lo cual conlleva a que dichos actos constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y por ello es menester que se proceda a autorizar el despido del trabajador JESÚS MARÍA RIAÑO GARCÍA y peticionado por la sociedad CONSORCIO EXPRESS S.A.S.

Para finalizar, es importante dejar claro al recurrente que la cancelación de la tarjeta de operaciones por parte de TRANSMILENIO S.A., así como la consecuencial finalización del vínculo laboral, no constituye una doble sanción, como quiera que estas tienen un origen completamente diferente; en efecto, la inoperabilidad de la tarjeta por 24 meses se desprende de la falta cometida por el actor al no acceder a la realización de prueba de alcoholimetría, y la terminación del contrato de trabajo precede de la cancelación de este permiso para operar y ejercer operaciones, revocado por TRANSMILENIO S.A., quien valga la pena resaltar, no es su empleador y las decisiones que afectan el contrato laboral serán únicamente efectivas entre Consorcio Express S.A. y el demandante. Igualmente, en cuanto a lo manifestado por el apoderado del demandado, en lo que tiene que ver con los ingresos del actor y que estos se han visto mermados por la sanción impuesta, a folio 43 del plenario, obra comunicación en la que se le informa al actor la aplicación temporal del Artículo 140 del CST a partir del 28 de marzo de 2018, esto es, el pago de salario sin prestación de servicio, con sus respectivos componentes, lo que indica a todas luces que esta afirmación no corresponde a la realidad, como quiera que por parte de su empleador, los salarios no han dejado de cancelarse.

En virtud de lo anterior, se confirmará la decisión de primer grado. Así se decidirá, sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

DECISIÓN

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

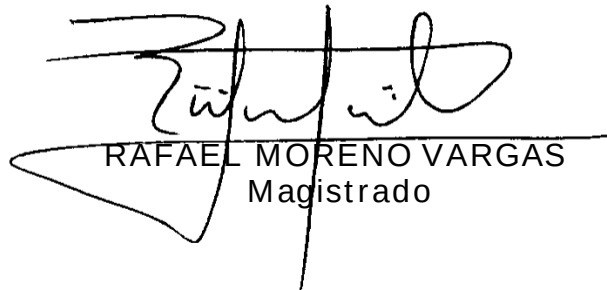
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, del tres (03) de diciembre de 2020, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS.



RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado

En uso de permiso
DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

Diego Roberto Montoya
DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.