



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Erlinson Rafael Urbano Trujillo
DEMANDADA	Seguridad Atlas Ltda.
TRIBUNAL ORIGEN	Despacho 11 Sala laboral del Tribunal Superior de Cali
JUZGADO ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del cto. de Cali
RADICADO	76-001-31-05-001-2019-00396-01
TEMA	Despido injusto- reintegro
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Erlinson Rafael Urbano Trujillo contra Seguridad Atlas.

Auto².

Se reconoce personería a para representar los intereses de Seguridad Atlas Ltda., al abogado Néstor Julián Sacipa Lozano, identificado con CC1.020.768.041 y portador de la T. P. 289.540 del C. S. de la J., en atención a la sustitución otorgada por Carlos Alberto Camargo, portador de la T. P. 271.841 del C. S. de la J.³.

ANTECEDENTES

Erlinson Rafael Urbano Trujillo promueve demanda ordinaria de primera instancia contra Seguridad Atlas Ltda. pretendiendo: **i)** se declare que entre las partes existió contrato de trabajo entre el 13 de diciembre de 2008 y el 03 de abril de 2019; **ii)** se ordene reintegro a su puesto de trabajo en uno con iguales o mejores condiciones; **iii)** pago de salarios, aportes a seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones, primas de servicio e intereses a las cesantías, todos causados desde el 04 de abril de 2019, auxilio de transporte; **iv)** sanción de la Ley 52 de 1975 y al duplo por una sola vez; **v)** sanción de la Ley 50 de 1990 art 99, desde el 15 de febrero de 2020 hasta el

¹ No 53- Control estadístico por secretaria.

² No 28 Control estadístico por secretaria.

³ 06AlegatosSeguridadAtlas00120190039601

reintegro; **vi)** dotación desde el 03 de abril de 2019 hasta su reintegro; **vii)** agencias en derecho.

En subsidio del reintegro deprecia indemnización por despido injusto⁴.

Fundamentó sus pretensiones en que, siendo una compañía dedicada a prestar servicios de seguridad privada, la demandada le contrató el 13 de diciembre de 2008, suscribiendo contrato de trabajo a término indefinido. Fue enviado prestar servicios de vigilancia a los clientes de la demandada. Como salario devengaba un salario mínimo mensual legal vigente (1 smlv). El 03 de marzo de 2019, fue objeto de calumnia e injuria por parte del supervisor en su puesto de Emcali. La demandada despide el trabajador "sin poder demostrar todas las acusaciones que fueron realizadas en contra del demandante con objeto y fin de no indemnizarlo"; las acusaciones refieren a lesiones personales y estado de alicoramiento que no se presentaron. El trabajador formuló querrela ante la Fiscalía contra el supervisor, por calumnia. El último día en que estuvo vinculado fue el 03 de abril de 2019, momento para el cual presentaba problemas de salud. Con su salario respondía por sus obligaciones familiares, por lo que el despido le ha ocasionado perjuicios⁵.

Seguridad Atlas LTDA.⁶ se opuso a las pretensiones de la demanda, atendiendo a que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa, que hizo recaer en el hecho de haber el hoy demandante agredido física y verbalmente a un compañero de trabajo ocasionándole incapacidad médica. En la diligencia de descargos, el trabajador aceptó que la conducta cometida constituía falta grave y por tanto justa causa para terminar el contrato. Para el momento de terminación del contrato, cuyos extremos temporales acepta, el trabajador no presentaba condición de especial protección constitucional por razones de salud. No es cierto que el trabajador haya sido objeto de injuria y calumnia. Explicó que el lugar donde prestaba el servicio para la fecha de los hechos era identificado como "retroexcavadora Emcali Cod, 00200-3" cuyo turno iba de las 18:00 a las 6:00 am en las instalaciones de dicha entidad. ese día, ante la imposibilidad de comunicarse con el demandante, quien no contestaba ni a los llamados de la empresa ni al de sus familiares, va el supervisor de seguridad Gabriel Cuervo a verificar su estado; al llegar al sitio, el señor Urbano Trujillo agrede física y verbalmente al supervisor, quien presentó denuncia por lesiones personales, solicitando medida de protección por lesiones personales con incapacidad menor a 60 días. Se agotó debido proceso disciplinario, dando el peso probatorio que cada una de las pruebas presentadas en ese momento ameritaban, respetando cada uno de los procedimientos establecidos para ello. Se resalta que ninguna de las causas alegadas fuera estar en estado de alicoramiento. Niega enfermedades, ya que las desconoce. Formuló como excepciones: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa del demandante, buena fe de la demanda, compensación, cumplimiento del debido proceso disciplinario, justa causa del despido e incumplimiento al deber probatorio.

⁴ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI201 fls 85-89

⁵ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI201 fls. 83-85

⁶ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI201 fls.169-197

Sentencia de Primera Instancia⁷

El 06 de julio de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia mediante la cual: **i)** absuelve a la demandada de las pretensiones de la demanda; **ii)** condena en costas al demandante, fijando como agencias en derecho la suma de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000).

Recurso de apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante** la recurrió en apelación⁸; considera, no se enfocó en la causa de la litis del despido que fue a su criterio el estado de alicoramamiento. El demandante merece una segunda oportunidad. Solicita, si se ven pertinentes, interrogatorios de parte, como quiera que ninguno de los allegados estuvo al momento del suceso. Refiere que la juez de instancia no dio por probado estándolo, que el motivo del despido fue el supuesto estado de alicoramamiento que le inculparon. El demandante no estaba alicorado, y aunque lo estuviera, la compañía faltó al debido proceso, como quiera que no se practicó la prueba de alcoholemia. En ese sentido pide que se revoque la sentencia instancia, reintegrando al actor a su puesto, y si no, que se concede la indemnización por despido sin justa causa. Para finalizar, hace énfasis que a pesar de que se nombraron sus pruebas, las mismas no fueron valoradas correctamente.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁹, sólo la parte demandada lo describió reiterando los argumentos expuestos a lo largo del proceso¹⁰.

CONSIDERACIONES

La competencia de la Sala está dada por los arts.66 y 66A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si la terminación del contrato de trabajo se adoptó con o sin justa causa y si refirió o no al estado de alicoramamiento del trabajador. En caso de determinar que hubo despido sin justa causa, la Sala decidirá si de allí se desprende el reintegro del trabajador o el pago de una indemnización.

No se discute la naturaleza del vínculo que unió a las partes, sus extremos, o que el demandante fue despedido.

En torno a la petición de práctica interrogatorios de parte, se tiene que el de la parte demandante fue recibido en primera instancia y el del (de la) representante legal de la pasiva, no fue deprecado en el escrito de demanda, siendo esa la oportunidad procesal oportuna para solicitar su decreto y práctica de la referida prueba.

⁷ 06ActaAudienciaArt80CPTSS20210606FI2

⁸ 108VideoSentenciaParte220210706FI 10:57 min -14-53 min.

⁹ 05ActaTraslado00120190039601

¹⁰ 06AlegatosSeguridadAtlas00120190039601

El art.83 del CPTSS, es del siguiente tenor:

“Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia.

Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Si en la audiencia no fuere posible practicar todas las pruebas, citará para una nueva con ese fin, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes”.

No encajando la petición del recurrente en los requisitos establecidos en la norma trascrita, no está habilitada la Sala para ordenar la práctica de pruebas solicitada.

Generalidades del tema a decidir

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos¹¹, entre ellos, en la sentencia SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa se requiere: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de copiosas providencias, entre ellas la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

En lo referente a las **agresiones**, la H. Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral en sentencia SL8165-2014 rememoró:

“Tesis que está en completa armonía con la jurisprudencia de esta Sala de Corte, basta para ello citar la sentencia del 2 de marzo de 2009, radicación 30911, en la que se sostuvo lo siguiente:

¹¹ Vease SL3580-2022- SL2842-2022- SL1971-2022

Esta Sala de la Corte, en reiteradas ocasiones, se ha pronunciado sobre los hechos que configuran la simple indisciplina del trabajador, que, en principio, no es motivo para terminar el contrato con justa causa y su diferencia con las injurias o malos tratamientos, que sí lo son, como lo asentó en la sentencia del 22 de marzo de 1985, en donde dijo lo que a continuación se transcribe:

El concepto transcrito distingue claramente los actos de violencia, injuria y malos tratamientos, de la indisciplina. Es suficiente que el trabajador, en el cumplimiento de sus labores, ejecute actos de violencia, injuria o malos tratamientos en contra de las personas que señala la norma, para que el patrono pueda terminar el contrato con justa causa. En cambio, no todo acto de indisciplina autoriza la rescisión del contrato, sino únicamente el que ostente el carácter de grave.

La distinción no es causal (sic). Es evidente que la violencia, la injuria y los malos tratamientos, por sí solos alteran los fundamentos mismos de la organización de la empresa; (...)

No debe perderse de vista que la surgida del contrato de trabajo es una relación que, dadas las diferentes obligaciones y facultades que surgen para el empleador y para el trabajador y el papel que cada uno de ellos cumple en el desarrollo del contrato, se caracteriza por estar esos sujetos de la relación contractual en la necesidad de relacionarse permanentemente, de tal suerte que exista entre ellos una permanente comunicación, que no es extraño que en algunas oportunidades se presente en condiciones de tensión.

Aún cuando es claro que las partes deben tratarse con respeto y consideración y que el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo le impone al trabajador un deber de obediencia, ello no impide que exprese sus opiniones con firmeza o, incluso, que formule críticas a las conductas o actuaciones del empleador o de su representantes, relacionadas con la prestación de sus servicios, pues, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, no puede considerarse que el trabajador sea totalmente ajeno a la marcha de la actividad económica de la empresa y, en particular, de las labores relacionadas con las funciones que deba cumplir.

Por esa razón, tiene derecho a emitir sus apreciaciones sobre las instrucciones y órdenes que se le den y, en general, sobre la forma como se le esté exigiendo el trabajo que se comprometió a ejecutar, ya que "si bien en desarrollo de la subordinación propia de toda relación laboral, es deber de los trabajadores el acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos dentro del marco obligacional del contrato, por ser el empleador quien en principio asume los riesgos, no es menos cierto que ese postulado debe acomodarse al sentido común, al conjunto de tales obligaciones y especialmente al deber de colaboración que le incumbe a las partes en todo vínculo jurídico". (...)

Importa por ello traer a colación el criterio expuesto por la Sala en la sentencia del 21 de abril de 2004, radicación 20721, en la que en un caso de contornos similares al presente, esto dijo:

"Es que no puede confundirse, como al parecer lo hace el recurrente, la firmeza y el sentido de la dignidad con la grosería y el insulto. (...)."

De conformidad con la línea jurisprudencial que se transcribe en precedencia, advierte la Corte que el trabajador está habilitado para formular reclamos al empleador por conductas que él estime irregulares o ilegales, pero debe hacerlo en forma que no implique «acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina», pues de ser así, su conducta, como ocurrió en el caso bajo estudio, puede configurar la justa causa de terminación del contrato de trabajo prevista en el numeral 2º literal a) del art. 7º del D. 2351/1965, que fue precisamente lo establecido por el sentenciador de primer grado y confirmado por el Tribunal"

Respecto al estado de **alicornamiento** la nuestro órgano de cierre sostuvo en la sentencia SL4424-2020:

“sobre la incidencia de la embriaguez como contexto fáctico para dar por terminado un contrato de trabajo, importa recordar que sobre el particular esta Corporación con antelación señaló la providencia CSJ SL8002-2014, que:

[...] vale la pena advertir que, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo presume que, de por sí, ese tipo de comportamiento resulta contrario al recto desempeño de las obligaciones laborales, pues lo consigna expresamente como una «prohibición a los trabajadores», en el numeral 2 del artículo 60. Esta Sala de la Corte ha explicado, por su parte, que esa limitación tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa. En la sentencia CSJ SL 3 oct. 2006, rad. 27762, se adoctrinó al respecto:

Conforme a lo expuesto en la sentencia citada por el Tribunal, la expresa prohibición del numeral 2o del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de presentarse el trabajador a su lugar de labor en estado de embriaguez, tiene su verdadero fundamento, como así lo ha entendido la jurisprudencia, en la exigencia del legislador al trabajador de "prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo".

Adicionalmente la Corte en dicha sentencia, que resulta vigente para este caso, no sólo por la citación que de ella hizo el Tribunal sino por lo apropiado del tema, asentó que el bien jurídico protegido por la disposición en cita, es la capacidad ordinaria de laborar del trabajador, puesto que una persona en esas condiciones dentro de su ámbito laboral, "puede representar un peligro para sí y para los compañeros de labor". Pues además de que se menguan sus plenas facultades para desarrollar su tarea en las condiciones convenidas, atenta también "contra el deber de prestar óptimamente el servicio, lesiona la disciplina del establecimiento, da un mal ejemplo a los demás trabajadores y puede comportar riesgos de seguridad industrial".

Ahora bien, la Corte entiende que el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, de por sí calificado como negativo en la legislación laboral interna, puede tener diferentes niveles de gravedad, en función de las labores que desempeñe el trabajador y del entorno profesional dentro del cual se sitúe. Por ello, la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de una decisión de despido deben ser examinadas en

relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.

Asimismo, en aras de determinar la proporcionalidad de una medida de despido, es preciso tener en cuenta el numeral 6, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que establece como justa causa de despido, 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.

Tras ello, es dable concluir que, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituirse en una justa causa de despido, si se considera grave por el respectivo juzgador, en función de las condiciones medio ambientales del trabajo (Ver CSJ SL 12 jul. 2006, rad. 28802), o si de antemano ha sido considerado como grave, en alguna convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno.

Conforme lo descrito, es claro que la Sala ya había matizado el efecto de la embriaguez en las relaciones de trabajo partiendo del reconocimiento de la recriminación de la existencia de dicha conducta, pero, analizándolo bajo la óptica necesaria de la graduación del estado de embriaguez mismo en referencia con las funciones y responsabilidades del trabajador en cada caso en concreto”.

Caso concreto:

Para demostrar su dicho, el demandante solicitó que se librara oficio a la demandada para que allegara su carpeta administrativa, especificando algunos documentos, que se escucharan las declaraciones de Osvaldo Cándelo Valencia, Jhon James Quintero, Segundo Fernando Ramos Martínez y María Morelia Vergara Gomez. Además, allegó las documentales que se relacionan a continuación:

- a) Certificado de existencia y representación de la demandada, donde se aprecia el objeto social de la entidad y su vigencia¹².
- b) Cedula del demandante¹³
- c) Certificado de la jefatura nacional de administración de personal de Atlas Seguridad, donde se expresa que el demandante laboró para la organización desde el 13 de diciembre de 2008 hasta el 03 abril de 2019, prestando los servicios de seguridad y protección en modalidad de guarda de seguridad. Fechada en el 03 de abril de 2019, firmada por Sandra Patricia Arroyave Cuellar¹⁴.
- d) Formato citación a conciliación, donde se pide al señor Gabriel Cuervo Cruz se presente a la sede de la Fiscalía para conciliar sobre el delito de injuria. ¹⁵

¹² 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI201 fl 41-54

¹³ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 55

¹⁴ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 57

¹⁵ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 59

- e) Formato único de notificación criminal- conocimiento inicial, donde se aprecia versión de los hechos rendida por el accionante, donde expresa altercado sin golpes con el señor Gabriel Cuervo, donde se menciona la posibilidad de realizar una prueba de alcoholemia, pero sin que la misma se haga ¹⁶

Por su parte, **Seguridad ATLAS LTDA.**, con miras a desvirtuar los dichos de la parte demandante, se solicita interrogatorio de parte, la declaración de los testigos Ana María Arana Moreno, Patricia Arroyave Santa, Hernán Giraldo, Julio Cesar Hoyos y Luz Mery Montoya Londoño. Se aportaron como documentales las siguientes:

- a) Contrato individual de trabajo a término indefinido para guardas o vigilantes, escoltas o supervisores, donde se aprecia el nombre del demandante, el objeto del contrato, su duración, las obligaciones recíprocas, salario devengado. Se firma el 13 de diciembre de 2008, en Cali, por el empleador y el trabajador¹⁷.
- b) Requerimiento al demandante del 23 septiembre de 2014, donde se solicita rinda información sobre los sucesos ocurrido el día 25 de julio del 2014 con el señor Clodomiro Hurtado Zapata. Donde presuntamente se presentó irrespeto a compañero de trabajo, se le otorga el término de 10 días, firmado por Sandra Patricia Arroyave y Rafael Urbano Trujillo ¹⁸.
- c) Versión libre rendida por el señor Rafael Urbano Trujillo del 27 de septiembre de 2014, donde se manifiesta sobre el inconveniente del 24 septiembre de esa calenda, indicando que se dio por no pasarle una estufa que era de su propiedad, ofendiéndose ambos de manera verbal. Resalta que no estaba en horario laboral ¹⁹
- d) Recordatorio sobre el comportamiento, dirigida al demandante con su firma, no tiene fecha, ni se establece sanción, solo se le invita a reflexionar y a cumplir con las normas de la empresa²⁰.
- e) Informe de seguimiento al demandante el 04 de diciembre de 2013, turno 18:00 a 6:00 en el puesto 065 Colegio Puertas del Sol. Incumplimiento de las consignas del puesto e incumplimiento a instrucción IT/CG. Observaciones: *“no realizo (sic) los reportes radiales a las horas de 23:40 y 00:30”*. Reporte por Norberto Hoyos, coordinador, zona control ²¹.
- f) Sanción disciplinaria por los sucesos del 04 de diciembre de 2013, efectuando un llamado de atención severo, firmado por el accionante²².

16 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 61-76

17 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 199-201

18 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 203

19 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 205

20 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 207

21 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 209 - 211

22 01 ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 213 215

- g)** Sanción disciplinaria del 25 de abril de 2014, por sucesos del 10 de abril de esa calenda, ya que dejó de realizar los reportes radiales, sin firmar por el guarda, llamado de atención severo.²³
- h)** Prueba de afiliación a las entidades de seguridad social y caja de compensación.²⁴
- i)** Reglamento interno de trabajo de Seguridad Atlas²⁵
- j)** Constancia proceso penal, fechado el 19 de abril de 2018, donde se expresa que contra el demandante se investiga los delitos de constreñimiento ilegal y amenazas siendo víctima el señor Álvaro Muñoz. En dicha diligencia se observa que manifestó que pensó que el señor Muñoz era responsable de su cambio en la empresa donde trabaja, entonces como estaba tomando lo llamó en dos ocasiones y lo trato mal, le dijo que se fuera de la empresa o lo mataría. Ahora que reaccionó y se dio cuenta de la denuncia pidió disculpas. Firmado por el accionante. ²⁶
- k)** 04 de marzo 2019, de control y comunicaciones, para gestión humana, se informa que el demandante el día 03 de marzo de 2019 turno 18:00 a 6:00, en el puesto 00200-3 Retroexcavadora infringió las normas de actitud poco alerta y vigilante (dormido), síntomas de alicoramiento e irrespeto al superior. Observaciones: a las 1:10 am la esposa del accionante llama a la empresa porque no le contesta y no es común, el señor Hernán Giraldo lo llama en varias ocasiones, pero no logra establecer comunicación. Se envía al superior Gabriel Cuervo, quien al llegar al punto le pregunta al guarda porque no contesta el celular y el radio, en ese momento siente un olor a licor, expresándole que así no puede trabajar, se rebela al guarda, comunicándose nuevamente el superior solicitando ayuda porque el accionante lo está agrediendo física y verbalmente. Llega a sitio supervisor Fernando Ramos con apoyo y con el otro guardia, no se realiza prueba de alcoholemia porque se niega a realizarla. El supervisor Ramos lo deja con su familia y el señor Cuervo se le direcciona a la EPS. Firmado por el señor Giraldo.²⁷
- l)** Informe de novedades – Formato de Calidad Atlas. Ciudad Cali, fecha 04 de marzo de 2019, 1:46 am, zona sur, jefe del servicio: julio cesar Hoyos. De Gabriel Cuervo – Supervisor, gestión humana. Nombre del puesto Emcali retroexcavadora. Código: 00200-3. Nombre del trabajador: Erlinson Rafael Urbano. Clase novedad, novedad en el puesto. Se describe lo sucedido: expresa que hace presencia en dicho lugar por orden de control y comunicaciones para validar la integridad física del guarda asignado Erlinson, quien había perdido comunicación. Dice que dialogó con él para saber que pasaba, dice que su radio estaba descargado y el personal, no se había dado cuenta de las llamadas. Expresa que notó comportamientos extraños, inusuales,

²³ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 217- 219

²⁴ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 221-229

²⁵01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 231-349

²⁶ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 351

²⁷ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 353- 355

sintió olor a alcohol, le hizo la pregunta, dijo que, si había consumido bebidas alcohólicas, procede a informar a control y solicita reemplazo. Le expresa para ir al Hotel Intercontinental para realizar la prueba, informa que el guarda se le acerca y le dice " negociemos y de le manejo". Expresa que dijo que no, que ese era el procedimiento. En ese momento dice lo siguiente " yo tengo mucha plata y me da igual perro hpta, sapo hpta" en ese momento el guardia lo intimidó con un maletín haciendo que iba a sacar un objeto, agrediéndolo físicamente, golpeándole el rostro y (...) -ilegible-, pierna izquierda y le dio patadas en la cadera, hubo amenazas, que se cuidara, dice que logra subirse al carro y el accionante le dice " saca un arma para que nos matemos", se retira. Firma el señor Cuervo²⁸.

- m) Historia clínica del señor Gabriel Cuervo, de fecha 04 de marzo de 2019 a las 5:29:57, donde manifiesta el evento ocurrido, se reconoce como diagnóstico agresión con fuerza corporal. Se da un día de incapacidad, se hace curaciones y se da medicamentos²⁹.
- n) Citación del 05 de marzo del 2019, para rendir cargos y descargos, la cual se realizaba el 14 de marzo de 2019 a las 10:00 am, se le informa los cargos contra él, las pruebas en su contra, la posibilidad de estar acompañado con dos personas, se le expresa que esta es la oportunidad para aclarar su dicho. Firmado por el accionante³⁰
- o) Acta de reprogramación de diligencias de descargos, donde se aprecia fecha errada en la citación inicial (14 de febrero de 2019), sin embargo, luego se establece la correcta, indicando que será reprogramada para el 18 de marzo de 2019, a las 16:00 como quiera que el accionante esta incapacitado. Firmado por los judicantes y los testigos sindicales³¹.
- p) Acta de reprogramación de diligencias de descargos, donde se aprecia fecha del 18 de marzo de 2019, indicando que será reprogramada para el 21 de marzo de 2019, a las 09:00 a, como quiera que el accionante estaba descansando. Firmado por los judicantes.³²
- q) Acta de descargos, del día 21 de marzo de 2019, donde se hace presente el representante del empleador, los representantes del sindicato y el trabajador, se le hacen preguntas de las cuales se resaltan que voluntariamente asiste con dos testigos, que sabe su cargo, las consignas generales de la compañía, que en el puesto 00200-3, lleva 04 meses, que conoce las consignas de dicho puesto, se le pregunta por la situación del 03 de marzo y el presunto estado de alicoramiento. Dice que la esposa lo llamó porque era propenso a un infarto, que se asustó porque no le contestó y donde está hay muchos indigentes, dice que pasaron semanas sin comunicase con control por las pilas, que no había problema, que no había ingerido licor y que si tenían pruebas que las mostrarán.

²⁸ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 357-359

²⁹ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 361-371

³⁰ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 373

³¹ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 375

³² 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 377

Dice que no lo golpeó ni lo agredió verbalmente. Niega estado de alicoramiento. Dice que el señor Ramos lo llevó a casa por cumplir órdenes de control, que él fue quien que le indicó que el señor Ramos no sabía llegar a su casa. Dice no conocer por qué fue relevado del puesto, tiene pruebas de que cuando le entregaron el puesto estaba bien. Dice que le preguntó a Ramos, pero que él le manifestó que no sabía, que no le hicieron prueba de alcoholemia, que por ese problema estuvo hospitalizado 9 días y que el señor Cuervo por voluntad propia retiró la denuncia. Dice que cedió el relevo porque él obedece órdenes. Sabe de la incapacidad del señor Cuervo, pero dice que son **payadas**. Refiere conocer normas de comportamiento, de no tomar en el trabajo, del buen trato entre compañeros. Dice que no lo pudo haber golpeado alegando restricciones médicas. Los representantes sindicales Jhon James Quintero y Osvaldo Cándelo expresan que no se probó el estado de alicoramiento ni las lesiones, dice que es la palabra del uno contra el otro. Solicitan otras declaraciones se firma por todos.³³

- r) Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, se indican los hechos y las causales, así: Cláusula primera literal a), b) e i) del contrato de trabajo, cláusula quinta en sus literales a) y f) del contrato individual de trabajo, art. 60 numeral 1 y 4 del reglamento de trabajo, art. 62 párrafo primero, numeral 17 y 46, art. 67 literales a) y g), art. 69 literal a numeral 2, inciso dos literales b) e l) en concordancia con el Decreto Ley 2351 de 1965 en sus numeral 4 y 6 del literal a del art. 7. ³⁴.
- s) Citación a conciliar a la fiscalía y solicitud de medidas de protección en dicha entidad³⁵
- t) Liquidación del contrato y pago de la seguridad social³⁶

Interrogatorios-declaraciones de terceros

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, los cuales ilustraron así el proceso:

Testigo de parte demandada- Osvaldo Candelo Valencia ³⁷	De puerto tejada Cauca 58 años, casado. Es guarda de seguridad, su dirección calle83d#8N-52 Cali. La juez: Les recuerdo a los apoderados que aquí hay situaciones que ya se han dado por probadas como la relación laboral que no fue desconocida por la parte demandada, por favor solicito que interroguemos únicamente en el aspecto que no se aprobado que es el despido de Erlinson Rafael Urbano. 1) ¿Usted conoce de vista o trato al Señor Erlinson?: Claro, lo conozco de vista y trato, por la relación laboral que tuvimos en la empresa
--	--

³³ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 379-387

³⁴ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 389-391

³⁵ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fls 393 -397

³⁶ 01ExpedienteEscaneadoMarzo2020FI20 fl 375 399-404

³⁷ (26:42-49:10)

seguridad Atlas y aparte de eso la relación sindical el militaba en el sindicato que yo hacía parte.

2) En que época usted trabajo con el Señor Erlinson Rafael: La relación laboral del cuándo ingreso al sindicato desde el 3 de diciembre de 2009 al 3 de abril del 2019 que fue cuando la empresa decidió darle de manera unilateral fin al contrato que tenían.

3) Usted recuerda qué funciones desarrollaba el señor Erlinson al interior de seguridad Atlas: Desarrollaba las funciones del Seguridad, está la seguridad y el de vigilancia a bienes, equipos y personas.

4) Usted en respuesta anterior me ha manifestado que el señor Erlinson trabajo hasta el 3 de abril de 2019, fecha en la cual termino su contrato. Me puede usted indicar una causa de terminación de ese contrato del señor Erlinson Rafael por parte de seguridad Atlas limitada: Pues seguridad Atlas de una manera irresponsable da por terminado un contrato manifestando que el señor se encontraba pues en un estado de embriaguez sin haberlo hecho comprobada técnica ni medicamento.

5) ¿Usted tiene conocimiento cuándo sucedieron esos hechos? Es decir, cuándo el demandante se encontraba en estado de embriaguez: La verdad como reposa en el acta de descargo, pero en el momento no la tengo presente.

6) ¿Usted sabe que sucedió ese día donde el señor Erlinson aparentemente estaba en estado de embriaguez?: Le resumo lo que sucedió, inclusive el trabajador en mención me llama porque ese día había ido un supervisor de apellido Cuervo y le había manifestado que él estaba borracho y aparte de eso le endilgó irresponsablemente que él lo había agredido cosa que me parece pues contrario porque él en esos momentos contaba con unas restricciones médicas y no podía hacer situaciones violentas lo cual me causó una gran contrariedad.

7) Usted estuvo presente en el momento de esos hechos? Es decir cuando el Señor aparentemente estaba en estado de embriaguez y sucedieron esos hechos cuando fue el supervisor de apellido cuervo y sucedió todo?: No, es por información del mismo endilgado que me doy cuenta.

Uso de la palabra a la parte demandante

1) Puede explicar si usted tiene conocimiento o a usted le consta que no era la verdad el puesto donde estaba Rafael tenía unas condiciones Humanas o inhumanas. ¿Cómo era ese puesto donde estaba Rafael?: De acuerdo a lo que él mismo manifiesta, ese puesto primero no contaba con las condiciones dignas para una persona, el hecho de que él sea guarda no desmerece que él hubiera tenido las condiciones dignas para una persona prestar un servicio de seguridad, aparte él me comenta que eso no tenía ni energía ni agua, como hacer el suplir de sus necesidades básicas. Se interrumpe y se le pregunta que cuando se refiere a energía usted quiere decir que él no tenía contacto o comunicación con la empresa. Responde: Pues eso es lo que él me manifiesta porque personalmente ni físicamente observé el puesto pero él me expresa que el puesto no contaba con las condiciones dignas de un ser humano. Interviene la Juez para que solamente se interrogue sobre el aspecto puntual que estamos discutiendo en este proceso es decir el despido del Señor Erlinson Rafael Urbano.

2) Por ser usted el sindicato manifiesta que el reglamento interno del trabajo artículo 2, artículo 63 dice que cuando hay una prueba de un trabajador se le puede practicar alcoholemia, a usted le consta que la empresa realizó esa prueba o no la hizo? En la diligencia de descargo la empresa no lo gestó y se le discutía eso al que estaba tomando los descargos que se abstuviera de emitir alguna sanción que pudiera perjudicar al guarda, porque no habían presentado las pruebas ni técnicas ni científicas, en el cual argumentara que el señor estaba en ese estado de embriaguez supuestamente, entonces se les puso en conocimiento, claro él no apuntó eso ahí en la diligencia de descargo que ellos se estaban contradiciendo porque en el reglamento interno de trabajo que ellos dicen que para argumentar una prueba de alcoholemia se necesita que la persona esté capacitada y si la persona no está capacitada se le debe llevar a un ente como medicina legal para que ella constate, si el trabajador en mención estaba en estado de embriaguez y que grado tenía, lo cual omitieron por ende el proceso estaba viciado se les dejó ver y se les dejó constancia de eso pero pues omitieron todos esos pasos y ahí está el resultado.

3) Usted puede informar siendo claro con la respuesta anterior que la compañía dio credibilidad a las palabras del supervisor en contra de Rafael y no hizo el debido proceso como el reglamento interno de trabajo: Si ahí hay unas aristas que claramente se observan a distancia que la empresa ha violentado. Primero el art. 29 de la constitución dice que para realizar un proceso disciplinario se debe de seguir todos los pasos y eso está abalado por una sentencia de la corte constitucional que es la C593 que dice que en todo debido proceso debe seguirse unos pasos, la empresa viola el debido proceso al trabajador y segundo le cree a una persona que no tiene los argumentos valederos, jurídicos para entablar ese proceso y así conllevar que se le termine de manera unilateral por parte de la empresa el contrato de trabajo al señor Rafael.

4) Usted por ser parte de la empresa y que Rafael lo fue en su momento y el sindicato, usted puede constarle y decirle a la señora juez si en ocasiones ha hecho persecuciones sindicales. Se le interrumpe de partes de Carlos Camargo y hay lugar a la objeción.

5) Usted tiene conocimiento si el Supervisor que pasó el informe entorno a los hechos había tenido algún contratiempo o una discordia con el demandante: No tengo conocimiento de eso.

Se le otorga la palabra al abogado Carlos Camargo.

1) Manifieste si usted conoció la carta de terminación de contrato que se le notificó al Señor Rafael: No.

2) si usted no conoció la carta como sabe que la que rompió la terminación fue un supuesto estado de embriaguez: Por comunicación expresa del indilgado.

3) Manifieste si el Señor Rafael tuvo oportunidad de brindar su versión libre sobre los hechos y tuvo la oportunidad de aportar pruebas en la diligencia de descargos: La diligencia de descargos es lo que él mismo aportó la prueba que él mismo expresa que estaba con restricciones médicas. Se le repite la pregunta, si él no tuvo la oportunidad de aportar las diligencias de sus pruebas ¿él pudo aportar pruebas y argumentos?: Los argumentos que él me expresa, los que escribió en la junta, el señor Ramos llegó a la casa porque el señor Ramos que es otro supervisor el

	<p>no conocía la casa y me supongo que uno cuando está en estado de embriaguez él celebró estar desconectado con otras cosas para coordinar, me imagino que él le dijo que le llevara a la casa y le dio las indicaciones y esa fue unas de las pruebas que el expone a decir que él no estaba en estado de embriaguez. Se le interrumpe y el abogado le dice: entonces su respuesta es que el Señor Osvaldo sí pudo manifestar su versión de los hechos y si pudo aportar pruebas a la diligencia. Responde: Claro, como quedo escrito ahí en la diligencia de descargo.</p> <p>4) Manifieste al despacho si usted como miembro de la organización sindical "Sintra Atlas" conoce de algún procedimiento que deba cumplir la empresa en cuanto a términos convencionales: Toda empresa de carácter privado o público debe unirse a lo que establece la constitución política nacional al artículo 29 incumplió con el debido proceso que debía hacer el guarda, si lo encontró en estado de embriaguez cójalo que el señor supervisor llévelo a una entidad previamente autorizada para hacerle un estado de alcoholemia y así argumentar que el señor estaba en estado de alcoholemia, de lo contrario eso se convierte en chisme y palabrerías que no tiene ningún argumento, usted como abogado lo sabe y así lo manda la constitución y así lo sentencia la corte constitucional. El abogado le responde: muchas gracias pero el motivo de la terminación no fue esa. El testigo agrega otras palabras: Déjeme decirle algo sr Abogado es mas en el reglamento interno que la misma empresa hace dice que todo para hacer un examen de alcoholemia debe ser de una persona de un estamento debidamente autorizado, entonces ¿por qué no lo hacen? porque se va a lo contrario.</p>
<p>Testigo de parte demandante Jhon James Quintero Carmona 38</p>	<p>Exhibe cedula de Ciudadanía natural de Cali, 54 años, en unión libre, ocupación actual independiente, carrera 28d#72f-73 comunero II.</p> <p>1) Manifieste si usted conoce de vista y trato al señor Erlinson Rafael: si, yo lo conozco desde hace muchos años que hemos sido compañeros de la empresa de seguridad Atlas en la época donde el entro en diciembre del 2008 hasta la época de abril del 2019.</p> <p>2) En abril de 2019 usted continuaba trabajando para seguridad Atlas: Si</p> <p>3) ¿Que funciones desarrollaba el señor Erlinson en seguridad Atlas?: Guarda de seguridad Física</p> <p>4) indique según su respuesta anterior, en abril de 2019 quien dejo de pertenecer en seguridad Atlas, usted o el señor Erlinson: El señor Erlinson Rafael. Si tiene conocimiento de cuál fue la causa por la cual el señor Erlinson no siguió trabajando?: Si, porque la empresa despidió injustamente.</p> <p>5) Cuando usted me dice en respuesta anterior que la empresa seguridad Atlas despidió injustamente al señor Erlinson, me puede indicar ¿a que se refiere con despido injusto?: Si, porque el señor Erlinson pertenecía a nuestra organización del sindicato y nosotros lo asistimos a él a descargos, ese día yo fui muy empático con los señores de la empresa, y les dije que no habían condiciones o sea que se le respetara a él las condiciones porque a él lo estaban llamando a descargos porque supuestamente estaba alicorado pero en ningún momento se</p>

³⁸ (53:48-1:16:05)

le hicieron pruebas de alcoholemia, y lo echaron dizque por eso y si la empresa nunca le hizo las pruebas y ahora el que dijo eso que el señor estaba en estado de embriaguez fue el supervisor y él no es una persona idónea para decir eso, la persona idónea para decirlo es una persona de la salud certificada que pueda dar ese testimonio, el supervisor no es quien para eso y yo les dije ojo esos son palabras del uno y del otro están diciendo de que él lo golpeo o de que él lo agredió y también que estaba alicorado, no hay algo certificado, no hay algo justo y contundente que pueda verificar de que eso si es así y a él no lo puede sancionar por estos descargos por esta falta porque no hay unas pruebas para tal caso y después de que se hizo los descargos en esos días lo echaron a él y como le digo es algo injusto.

6) ¿Usted tuvo conocimiento o recuerda el día en que aparentemente se le encontró al señor Erlinson aparentemente en estado de embriaguez, sabe que día fue eso?: No recuerdo bien la fecha de ese día, eso fue, realmente no recuerdo, yo soy del sindicato y a mí me llamaron para eso y yo le asistí al señor pero en el momento no tengo presente la fecha.

7) Usted estuvo presente en los hechos que se encadenaron esa situación es decir, cuando aparentemente sorprenden en estado de alicoramiento al señor Erlinson. Usted estaba presente en ese momento: No, porque el señor Erlinson estaba en un puesto cuidando una retroexcavadora al pie de un canal y ese puesto es allí, no es el puesto donde yo estoy, el puesto es en un sitio infrahumano también, porque allí no hay, o sea es una máquina y usted se mete ahí, los zancudos, han pasado muchos casos debido a eso que por medio del sindicato me ha tocado estar allí. Se le interrumpe para que indique solamente lo que se le está preguntando

8) ¿Usted conoce al señor Gabriel Cuervo Cruz?: Supervisor de la empresa seguridad Atlas

9) indique si en ese momento donde aparentemente se sorprendió en estado de alicoramiento al señor Rafael, que incidencia tuvo en esos hechos la presencia del señor Gabriel Cuervo: Pues según lo que tuve yo conocimiento en el día de descargo y también lo que hablé anteriormente yo con el señor Erlinson, el señor Gabriel Cuervo fue enviado por la empresa porque la mujer del señor Rafael no había podido contactarse y ella llamó a la empresa y dijo que necesitaba localizar al guarda, entonces la empresa mandó al Señor Cuervo para que fuera hasta allá a ver qué pasaba. Se le interrumpe y se le pregunta dónde quedaba el lugar, responde: ese lugar quedaba es por los lados del basurero de navarro. Entonces es un lugar donde no hay energía, el supervisor es el que le tiene que llevar las baterías, el señor Cuervo, y el señor Erlinson no tenía baterías de radio, se le descargó el celular y el supervisor tenía que ir pero no había ido y fue la mujer que avisó que su esposo está enfermo y necesita de que vayan a ver qué pasa y mandaron al supervisor, cuando el señor llegó al puesto dice que el señor está dentro porque es que es un sitio al aire libre, él está dentro de la máquina porque no puede estar afuera entonces él lo abordo y dijo que él estaba alicorado, el compañero estaba enfermo en ese momento y no tenía señal de celular porque se le había descargado, no tenía baterías y el señor se encontraba en mal estado y lo que dijo el supervisor era que estaba alicorado y no creo que él sea una persona

para que diga que estaba alicorado, el señor se encontraba en un estado de salud.

10) Cuando usted me dice que el señor Erlinson no estaba alicorado sino que estaba enfermo, como sabe si usted no fue testigo presencial de esos hechos: Yo conozco al señor Erlinson y sé que es una persona correcta y de todos modos el señor Erlinson se encontraba enfermo y según lo que se le dice el medico él no debe tomar porque el sufre de diabetes.

11) ¿Cuando usted me dice que él estaba enfermo se refiere a la diabetes?: Si, diabetes, entonces él no debe tomar porque eso le va a alterar más su organismo

12) teniendo en cuenta lo anterior tuvo usted conocimiento de ese instante cuando el señor Cuervo va y supervisa la presencia del señor Erlinson en ese lugar donde estaba prestando su guarda en el basurero navarro, sabe usted si el señor Erlinson tuvo comportamiento agresivo frente al supervisor Gabriel Cuervo: No, yo no estuve presencial, pero si estuve hablando con mi compañero, también vi al señor Cuervo después, supuestamente lo que me dijeron que el señor Erlinson lo había agredido, pero yo en ningún momento le vi al señor Cuervo un moretón o un golpe, nunca le vi eso. Se le otorga la palabra al apoderado de la parte demandante

1) Yo quiero preguntarle a James que compartió con Rafael, usted tiene conocimiento si el colocó alguna denuncia penal en contra de esa persona. ¿Usted tiene conocimiento de eso?: Si, yo hablando con Rafael él me dijo que iba, y no, nosotros le dijimos a el que colocara una denuncia, porque realmente el señor a Cuervo no había sido agredido y él estaba diciendo que él lo había agredido sin ser así, entonces, se le pidió al señor Rafael que colocara la denuncia penal y el señor Rafael lo hizo.

2) Quiero hacer esta pregunta pero no sé si sea pertinente conducente para ver si se puede dar más luces, hablando sobre la seguridad privada y es la siguiente. James, usted que trabajó muchos años con la empresa usted pueda dar fe o le consta si en ese gremio la seguridad privada se presenta siempre esas discordias entre supervisores y trabajadores, usted le consta algo de eso: Si, a mí me consta porque yo como directivo de "Sintra Atlas" me ha tocado representar a compañeros, me ha tocado estar ahí y los supervisores en muchas ocasiones han sido así, agresivos, y a mí me ha tocado mediar entre el supervisor y el compañero como directivo sindical.

3) Usted le indicaba a la señora Juez que a usted le parecía injusto el despido que tuvo Rafael porque la empresa no le practico un examen de alcoholemia ¿a qué se refiere?: interrumpe la Juez para decir que esa pregunta ya fue contestada.

Se le otorga la palabra al apoderado judicial de la parte demandada.

1) Manifieste por favor si usted leyó o conoció la carta de terminación del contrato del señor Urbano Trujillo: Si

2) Puede manifestar cuales fueron las causas si la leyó: el señor Rafael me la enseñó me dijo "vea me echaron" pero no la leí.

3) Manifieste si en medio de la diligencia de descargo el señor Trujillo pudo aportar y controvertir pruebas: Las pruebas de que está enfermo. Se le interrumpe y se le repite la pregunta es con la citación no con su estado de salud: A él le estaban diciendo que estaba yendo a

	<p>descargo por el estado de alicoramamiento como él va a llevar pruebas por un estado de alicoramamiento. El abogado dice que se nota que tampoco leyó la citación.</p> <p>4) Manifieste si el señor Trujillo presentó alguna inconformidad con la decisión que tomó la compañía en su momento, día 3 de abril del 2019: Si, el señor Rafael estaba inconforme con lo que estaban haciendo. Se le repite la pregunta, como lo manifestó, ¿dejó algún documento por escrito o algo?: No, de todas formas el solo nos dijo a nosotros “vea me sacaron” mostró la carta, creo que si está inconforme, si está inconforme con lo que están haciendo porque realmente es algo injusto, si a usted le están diciendo que está en estado de alicoramamiento, usted agredió al supervisor y no hay pruebas de eso y él no lo ha hecho como él va a decir que si yo lo hice, no, no lo hice y por qué me están acusando de algo que yo no he hecho.</p>
<p>Testigo de parte demandante- María Morelia Vergara³⁹- (tachada- cónyuge del demandante.</p>	<p>De granada Antioquia, 49 años, ocupación comerciante, casada con el Erlinson Rafael Urbano Trujillo, dirección calle 42ª#32b-15 barrio el vergel.</p> <p>1) Informe si usted conoce directamente la causa o motivo por la que el señor Erlinson no continuó trabajando en seguridad atlas limitada: Si, conozco el caso, <u>a él lo están acusando por consumir bebidas, el por la enfermedad que tiene no puede consumir bebidas.</u> La Juez pregunta a qué tipo de bebida, responde: Alcohol.</p> <p>2) ¿Que enfermedad tiene el señor Erlinson que le haga restringir el uso de bebidas embriagantes?: <u>Es diabético, azúcar, hipertenso, triglicéridos, toda esa clase de enfermedades.</u></p> <p>3) Usted sabe que ocurrió el día 3 de marzo del año 2019 donde aparentemente se encontró en estado de alicoramamiento a su esposo Erlinson: Él durmió en el día para irse a laborar porque estaba en jornada nocturna, salió de dormir de la casa para irse a laborar, él siempre me llamaba tipo 8:00 pm, 10:00 pm y resulta que el médico me dijo que esté muy pendiente de mi esposo porque él en cualquier momento le puede dar un infarto, cuando esté durmiendo también esté pendiente, muévelo porque en cualquier momento él puede quedar, solo le damos 3 meses de vida porque su esposo está totalmente acabado, cuídelo mucho y no lo descuide en ningún momento. Yo tipo 11:00pm como vi que él no me llamaba, yo llamé a la empresa, para que por favor me informaran de Erlinson Rafael mi esposo, ellos me dijeron que no se había reportado que no sabían que había pasado y yo bueno lo que pasa es que él está muy mal de salud, donde él está en una retroexcavadora en un caño, acompañado solamente de indigentes, donde a él si le hubiera pasado algo nadie lo podía auxiliar porque estaba solo en esa retroexcavadora, yo al verme preocupada por la situación por la salud de mi esposo, llamé a la empresa para que me informaran de él, ellos me dijeron que esperara que ellos lo ubicaban me quedé esperando para que lo ubicaran y me hicieran el llamado. A él lo ubicaron finalmente, donde la patrulla lo trajo acá a la casa, normal, él le informo al supervisor, lo trajo a la casa y se acostó a dormir, yo le pregunte que le paso y él me dijo no se me relevaron y me trajeron acá a la casa.</p>

³⁹ (1:25:22-1:41:48)

4) A qué hora llegó el señor Erlinson a la casa: aproximadamente 2:00 AM o 3:00 AM aproximadamente, llegó el supervisor con él.

5) Me puede dar el nombre del supervisor que llegó con él: Ramos

6) es decir que esa noche el señor Erlinson no cumplió completamente con su turno: negativo, completamente no, parte del turno

7) Hasta qué horas tenía turno el señor Erlinson ese día: Hasta las 6:00am.

8) Usted me puede indicar si el supervisor de apellido Ramos con el que llegó su esposo esa noche, le informó que había sucedido y por qué el señor Erlinson llegó a su casa antes de la hora de cumplir su turno: No, él no me informó porque yo estaba en pijamas y sólomente vi que llegaron con él.

9) Usted me ha dicho que el Sr Erlinson Rafael llegó a su casa más o menos a las 3 o 2 de la mañana en una patrulla. Usted tiene conocimiento o me puede especificar patrulla de que: Pues de la empresa de Atlas.

10) Es decir que usted no tuvo conocimiento porque su esposo llegó antes de terminar su turno a su casa: Negativo

11) Usted tiene conocimiento si su esposo llegó en estado de alicoramiento esa noche: Negativo, para nada, él llegó 100%

12) Usted me puede informar si su esposo anteriormente acostumbraba a ingerir bebidas embriagantes: No, para nada, él no puede tomar eso, el sufre del corazón a él le prohibieron eso.

12) Usted tiene conocimiento si esa noche el su esposo tuvo algún comportamiento con un compañero de trabajo: No, absolutamente no.

13) Usted tiene conocimiento si la empresa seguridad Atlas le hizo prueba de alcoholemia al señor Erlinson esa noche: Negativo

14) Usted viendo que su esposo llegó, en una patrulla de seguridad Atlas, antes de haber culminado su turno, ¿no indago por qué había llegado antes?: No, porque él llegó y se acostó a dormir.¿ Y al día siguiente tampoco su esposo le manifestó por que había llegado antes y por qué no le contestaba a sus llamadas o no lo había llamado? Responde: porque el celular estaba descargado no me había llamado y como él estaba en tan malas condiciones de salud pues no me hizo el llamado, estaba 100% en malas condiciones, es más el médico me dijo que este pendiente le damos 3 meses de vida al señor Erlinson, está muy mal y por eso fue que yo hice el llamado.

Toma la palabra el apoderado de la parte demandada.
Escuchando la declaración no tengo nada que preguntarle a ella.
Toma la palabra el abogado de la parte demandada

1) Manifieste si usted leyó o tuvo conocimiento sobre la carta de terminación que le notifico la empresa y sobre todo los motivos por los cuales la empresa da por terminado el contrato de su esposo: Obvio, un esposo le comunica todo al respecto.

2) ¿Qué decía la carta?: La carta decía que estaba despedida por alicoramiento, bueno por tener malos tratos dizque con el supervisor, o sea tenía varios pasos al respecto.

3) Manifieste al despacho si el Señor Erlinson su esposo presentó alguna inconformidad por escrito sobre la decisión adoptada de la compañía: Claro él se enfermó, él estuvo nueve días incapacitado, hospitalizado estuvo nueve días. Se le repite la pregunta. El manifestó alguna inconformidad por escrito respecto a la carta de terminación que tenía

	<p>fecha del 03 de abril del 2019: Pues la verdad no sé si el presentó alguna inconformidad, porque ya eso es situación laboral de él, no sé si el presentaría algo ante la empresa de Atlas.</p> <p>4) Manifieste al despacho si su esposo tuvo la oportunidad de ser escuchado con dos compañeros de la organización sindical, y si tuvo la oportunidad de presentar documentos, pruebas, argumentos en la diligencia de descargos: Si él tuvo descargos. Se le pregunta si tuvo la oportunidad de presentar argumentos o pruebas: Argumentos o pruebas. ¿cómo que pruebas? Porque él se presentó y si lo escucharon allá, pero no sé qué prueba le hayan tenido allá no sé nada de eso.</p> <p>5) Usted notificó a la empresa el día de los hechos el 3 de marzo de 2019, usted se comunicó con seguridad Atlas porque su esposo no le contestaba, usted antes de comunicarse con la empresa en cuantas oportunidades intento comunicarse con el señor Urbano: <u>Él siempre se comunicaba conmigo dos o tres veces en la noche, y ese día no se comunicó y debido a la salud que él tiene fue mi preocupación, me lo imaginé ya muerto en el caño ahí en esa retroexcavadora, solo, sin quien lo auxiliara porque el médico me tenía muy alertada.</u></p> <p>6) ¿Era deber del señor Trujillo como guarda de seguridad tener el celular cargado?: Pues no porque él está en una retroexcavadora y se le descarga el celular, ¿dónde lo puede cargar? No tiene donde conectar el cargador, no hay energía en cualquier momento se le podía descargar y en ese momento se le descargo y no tenía donde conectar el celular porque está en una retroexcavadora en un caño donde solo los indigentes lo acompañaban, yo dije no pues le dio un paro, le dio un infarto porque tan raro que él nunca me llamo. Ahí solo en el caño en esa retroexcavadora ¿quién lo podía auxiliar? Nadie.</p>
Testigo de parte demandada - Sandra Patricia Arroyave Cuellar (tachado, pero no se accedió por no tener fundamento) ⁴⁰	<p>46 años, psicóloga y desempeño el cargo en jefe nacional de relaciones laborales, trabajando en seguridad Atlas, Calle 2c#73-125.</p> <p>1) Informe si conoce de vista y tato al señor Erlinson: Lo conocí en la situación del hecho, él es un trabajador, pero no es un trabajador que yo dijera que lo diferencio de otros.</p> <p>2) ¿A qué hechos se refiere?: Los hechos que originaron la terminación de contrato. Puede narrar las circunstancias de tiempo modo y lugar en que ocurrieron esos hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de Erlinson: Si, a nosotros nos llega al área de gestión humana un informe disciplinario de un trabajador nuestro, antiguo de la compañía que había agredido a un supervisor de manera verbal y física, al llegar este informe obviamente se realizaron las investigaciones. <u>Sin embargo, es pertinente decir que yo conocí el hecho al día siguiente de la situación, este fue un hecho que se presentó en la madrugada, donde el supervisor me entregó de manera personal la incapacidad a eso de las, la verdad no recuerdo pero fue en horas de la mañana y yo pude ver al trabajador agredido, moreteado y quede completamente sorprendida porque digamos que son pocas las actuaciones de nuestros trabajadores que presenten este tipo de conducta y obviamente pues fui la responsable de todo el proceso de terminación del contrato y el proceso disciplinario de nuestro trabajador ex trabador en estos momentos.</u></p>

⁴⁰(1:54:00-2:08:09)

3) Usted me puede requerir más o menos en época sucedieron esos hechos, ¿qué día?: Eso fue en el 2019 en marzo

4) Me ha manifestado usted en respuesta anterior que usted le llevo un informe de agresión por parte del demandante frente a un supervisor, me puede dar el nombre del aparentemente herido: El señor Gabriel Cuervo.

5) Usted me dice que el mismo señor Gabriel Cuervo le llevo una incapacidad, ¿usted tiene conocimiento del origen de esa incapacidad?: Si, si quiere puedo hablar como la descripción de los hechos porque digamos que por ser para nosotros una terminación de contrato bastante atípica yo conozco bien el caso; el caso fue que en la madrugada del día anterior a media noche, un poco más de media noche, al parecer alguien hizo una llamada a la central de monitoreo, no sé si fue un familiar, creo que fue la esposa, en donde el trabajador no le contestaba el celular, cuando se le empieza llamar al trabajador no contesta, la central de comunicaciones tiene orden, obviamente cuando el trabajador no contesta ellos hacen los reportes radiales y siempre se envía a el supervisor para que verifique que nuestro guarda no este amordazado o le hayan hecho algo, digamos a verificar ese tipo de circunstancia, cuando el señor Gabriel Cuervo llega al sitio el cree digo cree, el evidencia que el Señor se encuentra en un estado de un posible alicoramiento sin embargo el supervisor lo que hace es que lo manda a relevar y le dice al señor que lo mejor es que se releve porque no lo ve en condiciones actas de trabajar, el en ningún momento le evidencia que va a originarle un proceso ni nada y se empieza un conflicto ahí entre ambas partes donde al manifestarse al trabajador que se relevara que lo van a recoger, empieza a agredir con palabras verbales, nuestro supervisor lo que dice es que al parecer esta persona iba a sacar algo del maletín, el supervisor lo que hace es siempre poner como sus manos, de hecho por eso creo que tiene unas heridas en los brazos, unos golpes en los brazos y en la cara porque el trabajador lo empieza a golpear a raíz de eso el señor Gabriel Cuervo tiene que dirigirse a una EPS para evitar conflicto el llama a otro supervisor para que lleve al trabajador a su casa, luego se generó un informe por estas agresiones e irrespetos porque digamos que fue irrespeto en este momento a un superior a una instrucción de su jefe inmediato, a las políticas de la compañía es decir él tenía que irse para su casa y al otro día mostrar que le había pasado algo así, digamos que el proceso ya era completamente diferente pero digamos que el informe se genera por ese proceso de irrespeto, al día siguiente de la falta el señor Gabriel Cuervo se dirige a mi oficina, el señor Gabriel Cuervo es pertinente decir que es muy cercano a gestión humana porque en algún momento nos dio apoyo en algunas tareas y me cuenta la situación y me entrega la incapacidad, por eso puedo decir que yo vi al supervisor de manera agredida. Se inicia el proceso de manera normal se cita con los tiempo necesarios, en la misma acta de descargo el trabajador reconoce que sabe que esas son actuaciones que están dentro del reglamento interno que no van como en los procedimientos que tiene que hacer y el reconoce allí muchas de sus faltas, y obviamente esto da origen a la terminación de su contrato por considerarse una falta grave en la agresión, el irrespeto, el

incumplimiento a las consignas, se le aplican diferentes tipos de causales.

6) Manifieste al despacho si usted tuvo conocimiento si el señor Erlinson alcanzo a terminar en su totalidad el turno que tenía asignado esa noche: No, él se fue con otro supervisor en una patrulla quien lo llevo hasta su vivienda.

7) Usted tiene conocimiento de si por parte de la empresa de seguridad Atlas se le hizo prueba de alcoholemia al Señor Erlinson: No, porque la prioridad en ese momento era separar la situación, llevarlo al trabajador, relevarlo, por eso lo llevó otro supervisor para evitar conflictos y porque en ese momento la falta más grave fue la agresión, digamos que si al trabajador lo hubiéramos relevado y hubiera hecho caso que era lo que él tenía que hacer, llegaba otro guarda y este trabajador se iba a hacer como una prueba de alcoholemia pero al presentarse esa conducta nos enfocamos en esa otra cosa, de hecho nosotros para la justa cusa en ningún momento enumeramos el alicoramiento.

8) Usted me dice que al día siguiente de esos hechos el señor Gabriel Cuervo se presentó en su oficina le cuenta lo sucedido y le entrega una incapacidad, ¿de cuantos días fue esa incapacidad?: Era una incapacidad pequeña, me imagino que era de uno a tres días.

9) Usted como me dice que vio físicamente al señor Cuervo, ¿qué noto en él, que golpes tenía?: Él tenía unos moretones en la cara, de hecho creo, el me enseñó unas fotos porque él iba a poner una denuncia, una medida cautelaría una denuncia, porque el supervisor lo amenazó mucho que contra la familia, o sea muchas palabras soeces y él se dirigía a terminar el proceso en fiscalía, medicina legal y poner una medida cautelar por eso él tenía unas fotos, entonces él tenía en la cara y creo que en uno de sus brazos y piernas, no eran golpes fuertes pero si eran moretones, sobre todo yo recuerdo el de la cara.

10) ¿Y usted sabes si finalmente el Señor Cuervo presento una denuncia por esas agresiones en contra del señor Erlinson?: No estoy segura, estaría mal en decir que conozco la documentación, pero la información que yo recibí era que él había hecho toda la gestión porque él quedó de hecho solicitando cambio de zona, cambio de puesto, él quedó bastante intimidado.

11) Usted puede aclarar si por parte de la empresa, esa noche frente a lo sucedido y a la ausencia de contestación del señor Erlinson fue el señor Gabriel Cuervo a quien se envió esa noche a verificar que sucedía con el señor Erlinson: Si, fue el al que se envió a verificar.

12) Tiene usted conocimiento si en alguna oportunidad se puso de presente a la empresa seguridad Atlas que el señor Erlinson tenía alguna enfermedad, como diabetes, hipertensión, se presentó algún reporte médico o el presento en alguna oportunidad incapacidades por esa situación: en nuestro instructivo de trabajo por sistema integrado y por esos procedimientos nosotros tenemos que hacer una serie de verificaciones para poder terminar a un contrato de un trabajador, nosotros verificamos los fueros sindicales, los cueros de salud, los fueros de paternidad, verificamos los fueros de pre pensionados, o sea antes de hacer esas terminaciones nosotros verificamos las condiciones de salud o sea que el trabajador no tenía condiciones de salud que hubieran podido hacer que tuviéramos que pedir una autorización al

	<p>ministerio de trabajo y seguir otro procedimiento de acuerdo a lo que el fuero que trabajador tuviera y el no presentaba ninguno de estos fueros. Se le concede uso de la palabra al abogado de parte demandada.</p> <p>1) Indique al despacho si la compañía le permitió al señor Erlinson en el desarrollo de la diligencia de descargos presentar pruebas, argumentos o su versión de los hechos, cuente un poco como fue y como es la dinámica de la diligencia de descargos: <u>A nosotros cada que nos llega un informe nosotros siempre le remitimos al trabajador la citación en donde nosotros presentamos las pruebas que tengamos y se le indica al trabajador que puede hacer allegar las pruebas que ellos tengan de sus procedimientos disciplinarios, igualmente en la diligencia de cargo y descargo siempre se le dice si tienen algo más que aportar para que ellos presenten las pruebas en esos espacios o sea que en este caso no diríamos que contamos con pruebas de esta situación a favor del trabajador.</u></p> <p>2) Indique si usted tuvo conocimiento por parte de alguno de los supervisores o de alguna persona que haya evidenciado los hechos ocurridos en marzo del 2019 de la negativa del trabajador de realizarse la prueba de alcoholemia y por lo tanto la empresa lo llevo a su casa: No, no tengo conocimiento de eso</p> <p>3) Manifieste si en el caso concreto del demandante que se encontraba afiliado a la organización sindical centra Atlas se cumplieron con los términos convencionales que mencionaba la convención colectiva: <u>Si el acta de descargo estuvo acompañada con los dos testigos sindicales como esta convenionada y se cumple con los tiempos de la convención de esa época.</u></p> <p>Se le otorga el uso de la palabra el apoderado judicial de la parte demandante</p> <p>1) Usted por trabajar en la empresa Dra Sandra le consta o tiene conocimiento, ¿usted estuvo presente en el lugar de los hechos de las agresiones?: No, de las agresiones no, yo me entere luego al día siguiente.</p> <p>2) ¿Usted tuvo conocimiento del acta de descargos que se le realizo al señor Rafael?: <u>Si, yo fui la responsable, en esa época era la responsable de toda la parte disciplinaria de la compañía. Pero si tuvo conocimiento de ella. Responde: Si.</u></p>
Testigo de parte demandada Hernán Giraldo 41	<p>Exhibe CI, 40 años, Coordinador de seguridad privada en el cuadro de comunicaciones en Seguridad Atlas, Separado, calle 18ª#14-13.</p> <p>1) Manifieste si usted conoce al señor Erlinson Rafael: Si</p> <p>2) ¿Por qué motivo conoce al señor Erlinson?: El señor era un guarda de seguridad en su momento hasta el año 2018.</p> <p>3) desde que época usted cumple como coordinador de seguridad privada en seguridad Atlas: En seguridad Atlas hago parte de la coordinación desde el 2016.</p> <p>4) ¿Usted tiene conocimiento cual fue la causa de despido del señor Urbano?: Si, una agresión física al Señor Gabriel Cuervo</p> <p>5) Teniendo en cuenta lo anterior, me puede indicar si usted estuvo presente al momento al que ocurrió el suceso: No estuve presente en</p>

41 2:12:29-2:29:27

los hechos como tal, porque me encontraba operando en la empresa en todo lo que tiene que ver con los medios tecnológicos de la compañía, o sea no estuve presencial.

6) ¿Usted estaba en la empresa en el momento que ocurrieron esos hechos?: Si, eso fue el 3 de abril del 2018

7) Informe que paso ese 3 de abril de 2018: como es habitual de la compañía como protocolo se realizan unos reportes radiales, para verificar exactamente tanto los guardas como las instalaciones, el bienestar de cada uno de nuestras entidades. ¿Qué sucede? Que yo al finalizar yo el reporte siempre a las 23:30 recibo una llamada de la señora esposa del señor Urbano donde manifiesta que estaba preocupada por porqué no le contestaba el celular de acuerdo a eso se le informa al señor Gabriel Cuervo por favor dirigirse al punto donde él se encontraba para verificar dicha situación de nuestra unidad ya que por protocolo lo llamamos vía celular y pues y obviamente no nos contestó, enviamos al supervisor y allá pues entrevistado allá con el guarda de resto todo fue vía telefónica lo que pude escuchar de acuerdo a lo que manifestó el señor Cuervo.

8) Indicar por favor de que hora hasta que hora tenía turno el señor Erlinson: Estaba de 18:00 a 06:00 estaba nocturno.

9) Usted tiene conocimiento que paso en el momento que el señor Cuervo llega al lugar donde estaba prestando guardia el señor Erlinson: Si, lo que se pudo escuchar después de enviar al señor Gabriel Cuervo a verificar la situación en nuestra unidad en el punto, el señor Gabriel me hace una llamada vía telefónica por su celular y lo deja en alta voz, donde se puede escuchar donde el señor Gabriel le dice que "por qué no está atento al medio de comunicación" y el guarda le dice "que tenía inconvenientes con el radio y que por ende tenía batería descargada" y bueno le dijo una serie de cosas donde el señor Gabriel Cuervo le dice que "no son excusas", y ahí se empieza a generar controversia entre los dos. De allí solamente escucho por vía telefónica que dice claramente "que por favor que lo deje sano, que pues literalmente lo que el señor le manifiesta, que lo deje sano, que no se metiera en problemas, que deje las cosas así" y después ya de allí escucho como que el teléfono cae al piso, es lo único que escucho y me pide ayuda el señor Cuervo donde envió como refuerzo al señor Fernando Ramos, supervisor en ese momento de la zona 1.

10) Cuando la esposa del señor Erlinson llama preocupada porque su esposo no le contesta. ¿Quién responde la llamada de la señora esposa?: La recibe la Auxiliar en su momento, la señora Morel, mientras tiene la llamada para yo dialogar con ella.

11) Usted dialogó directamente con la esposa del señor Erlinson: Si.

12) ¿Ella en algún momento le manifestó que estaba muy preocupada porque su esposo tenía una situación muy delicada de salud y por eso debía estar muy pendiente de él?: No, eso no fue precisamente lo que ella me dijo, ella lo que me dijo es que estaba muy preocupada porque habían tenido una reunión en la casa y se había ido un poco molesto de dicha reunión y que no le había contestado el teléfono en el transcurso de la tarde ni de la noche y era habitual que se estuvieran comunicando continuamente y que eso la tenía muy preocupada, eso fue lo que me comentó.

13) ¿Usted tiene conocimiento si en algún momento la esposa del señor Erlinson en anterioridad, en alguna oportunidad, le dijo a la empresa que debían estar muy pendientes de su esposo por su delicado estado de salud?: Esa parte si la desconozco porque ella en el momento que dialogué con el líder pero en ese momento ella no me dijo sobre ese estado de salud del señor Urbano.

14) Usted tiene conocimiento como usted me indica en el momento que usted escucha que cae en el celular al piso por el medio del cual el señor Gabriel lo estaba llamando a usted, ¿En algún momento el repitió la llamada para informarle que había sucedido?: si, después de pasado no un lapso superior a 20min que el señor Ramos hace presencia el señor me retoma nuevamente la llamada y me explica más o menos los sucesos, porque solamente había escuchado hasta el momento que el celular cayó.

14) ¿Que le dijo el señor cuervo en ese momento a usted?: El me manifiesta que se sentía muy mal porque había recibido un golpe en la cara y un maltrato del señor Urbano por parte en una pierna también ya que a él no le había gustado la forma en la que el señor Cuervo había llegado pasarle revistas, no obstante explicándole la situación de que estábamos preocupados por la situación de la llamada de la esposa, porque para nosotros es de vital importancia la situación de nuestros guardas y más cuando no tenemos al momento ninguna comunicación con ellos.

15) ¿Puede indicar cuales fueron las instrucciones que se le dieron al señor Gabriel Cuervo como sororidad a esos hechos?: Llegar al punto y verificar el estado del guarda, ver como se encontraba, ya que como inicialmente en el reporte inicial las 23:30 de la noche no salió el medio de comunicaciones y como le digo, al recibir la llamada de la esposa nosotros nos alarmamos más y llamamos al supervisor a que revisara la situación de nuestra unidad a ver en qué condiciones se encontraba. Se le repite la pregunta: La pregunta concreta es que después de que el señor Gabriel lo llamara diciendo que se sentía mal porque había recibido golpes por parte de su compañero, que instrucciones le dieron a el: Al señor Gabriel se le indicó que se dirigiera a la EPS y fuera revisado por el médico y al señor Fernando Ramos se le explicó lo que era el protocolo de seguridad de acuerdo a que el guarda tenía que ser relevado con un guarda disponible que tuviéramos en el parqueadero.

16) Efectivamente el señor Erlinson fue relevado esa noche por otro Guarda: Si.

17) Usted tiene conocimiento si luego del relevo que paso con el señor Erlinson: El protocolo normalmente dice que cuando se presentan tipos de inconvenientes no importa la calamidad o situación se debe prestar el apoyo correspondiente en su defecto, si la unidad se encuentra en un buen estado es hasta la compañía, lo que hizo el señor Ramos fue llevarlo para la casa hasta allí tuvo como conocimiento de parte del señor Ramos.

Se le concede uso de la palabra al abogado Carlos Camargo

1) Por favor manifieste si usted como coordinador de control y comunicaciones tuvo conocimiento que el señor Erlinson se había negado a hacerse la prueba de alcoholemia: Si señor, efectivamente, si se negó a (se corta y pide que le vuelvan a preguntar). Se le repite la pregunta, como tuvo conocimiento que el señor Urbano se negó a

hacerse la prueba de alcoholemia: tuve conocimiento del tema ya que el señor Fernando Ramos le explico la situación en estos casos en específicos y manifestó que no, que no se hacía ningún tipo de pruebas.

2) considerando lo indicado en el acta de descargo donde el señor manifiesta que no se comunicaba con su esposa ni con la central debido a que tenía descargado el radio, cual es el deber ser en este caso, quien debía cargar el radio, quien se lo entrega: En esa situación trabajan en dúo o en ternas, en ese caso estaban en dúo, el guarda que saliente salía a las 18:00 y le entregaba a Urbano, si el guarda le entrega con el radio descargado lo ideal es notificar a la compañía o en su defecto dejar anotado esa novedad, si el radio se encontraba fuera de servicio o con las baterías totalmente descargadas debe quedar un registro en el formato que manejamos por la empresa.

3) ¿El señor Urbano notificó a la empresa que el radio estaba descargado?: No. Se le agrega a la pregunta. O sea que el señor Urbano no siguió el procedimiento establecido por la compañía o sea que no tenía comunicación con los supervisores. Responde: Efectivamente si él el radio lo tenía descargado debía informar a la compañía para nosotros tratar de resolverle el caso porque para nosotros es de vital importancia que tengan medio de comunicación para poder estar en contacto en todo momento con el si se presenta cualquier situación.

4) Usted tuvo conocimiento de la agresión que sufrió el señor Gustavo Cuervo por parte del demandante: Si claro pero como lo dije a la señora juez en el momento me entere por la situación de que el señor Gabriel Cuervo cuando hace presencia a la ubicación de nuestra unidad dejo el teléfono en alta voz y pues pude escuchar lo que estaba sucediendo en el momento.

5) Usted escucho agresiones verbales, malas palabras, algún trato indebido: Pues en malas palabras lo único que alcance a escuchar antes que el celular cayera era pues que el señor Urbano le decía que "que no se metiera con él, que él tenía como responder sobre los hechos que él tenía mucha plata" una serie de cosas que en el momento no entiendo en su momento por que las habrá dicho y ya después escucho el celular caer al piso.

6) Usted como responsable del área de control y comunicaciones tuvo conocimiento que la empresa haya seguido el debido proceso y disciplinario para analizar el caso del señor Urbano: Si señor.

Se concede uso de la palabra al abogado de la parte demandante

1) Puede explicarle a la juez que usted ahorita le dijo al señor Carlos que el señor Rafael se negó a aplicarse la prueba de alcoholemia, pero en el acta no está dicha argumentación colocada ahí, que conocimiento tiene? ¿Como se negó el? Que argumento tuvo el para negarse: el argumento como tal porque como no fui presencial en el momento solamente todo fue vía telefónica los supervisores que en eso momento atendían la situación como lo dije inicialmente el señor Gabriel Cuervo y el señor Fernando Ramos telefónicamente por parte de ellos fue lo que me notificaron que había manifestado de realizarse la prueba y él se negó a realizarse la prueba de alcoholemia.

2) Usted conoce el acta de descargo que le hizo la empresa a Rafael: Si. Se le agrega a la pregunta. ¿La ha leído muy bien?: que la haya leído

	<p><u>muy bien no porque esa ya es una parte que le corresponde al área jurídica yo lo que realice y si conozco muy bien fue el informe que se realizó el 2 25 que se adaptó a base de los actos realizados y testimonios de los supervisores que fue la parte que me correspondió a mí en el momento por ser del control de comunicaciones.</u></p>
<p>Testigo de parte demandada Luz Mery Montoya Londoño⁴²</p>	<p>Exhibe su CI, 57 años, Medica, Calle1f#12-08 Jamundí.</p> <p>1) ¿Usted conoce al señor Erlinson Rafael Urbano: Si, lo conozco, lo atendí en dos ocasiones, ¿bueno en varias ocasiones, como médica?</p> <p>2) Indique esas ocasiones: Tengo una reincorporación hecha el 6 de diciembre del 2018 después de un procedimiento quirúrgico, él tuvo un accidente en febrero, tuvo una fractura una luxofractura , fue operado, le pusieron material osteosíntesis, en octubre tuvo otro pequeño evento en la mano en un accidente de moto y en octubre le hicieron otro procedimiento, el retiro del material osteosíntesis de la luxofractura de clavícula entonces para reincorporarlo lo atendí el 6 de diciembre, el 7 de marzo de 2019 y el 11 de marzo de 2019, por eventos de salud general, consultó el 6 a la EPS por un dolor torácico y el 7 consultó conmigo, en la EPS lo encontraron sin riesgo para evento cardiaco agudo pero le solicitaron los estudios, un ecocardiograma y otras cosas, él tiene una historia personal de enfermedades de base, retención, diabetes, que pueden generar compromisos de ese tipo peor lo consideraron de bajo riesgo le dieron salida con estudios por consulta externa, consulto el 7 conmigo manifestó estar muy preocupado por un comunicado de la empresa, el 11 nuevamente consulta lo mismo, dice que tiene una cita de descargos que está muy preocupado pero que tiene los estudios pendientes y tiene sus enfermedades de base.</p> <p>3) Conoce usted al Señor Gabriel Cuervo: Si, como compañero de trabajo</p> <p>4) Usted tuvo la oportunidad de percatarse o examinar al señor Gabriel Cuervo luego de una supuesta agresión por parte del señor Rafael: No fui yo la que lo evaluó, se evaluó por fuera. No lo evalué yo o no lo tengo presente.</p> <p>Uso de la palabra al apoderado de parte demandada</p> <p>1) Por favor manifieste considerando el ultimo hecho de la demanda donde el señor Urbano Trujillo dice que tenía afectaciones a la salud, manifieste en que consistían esas afectaciones y si lo limitaban a realizar sus acciones como guarda de seguridad: No, tenía desde antes los diagnósticos de la diabetes, de hipertensión la hiperlipidemia que es el aumento de colesterol y triglicéridos y se estaba desempeñando como guarda de seguridad con nosotros, en ese momento la enfermedad era anterior, el evento agudo no fue considerado por su EPS como un evento cardiaco franco sino como una sospecha de bajo riesgo, entonces no tenía un diagnóstico cardiaco franco de una cardiopatía isquémica de un posible infarto, ni para la EPS ni para mí, continuaría desarrollando su labor como guarda.</p> <p>2) Usted mencionaba que el señor Urbano consultó con usted y le manifestó que tenía, digamos inquietud por un comunicado de la empresa: el 7 dice que tiene un evento y tenía que ser llamado a descargos y el 11 me dice lo mismo que estaba preocupado por algo que tenía el 14 de marzo con la empresa que era como unos descargos</p>

⁴² 2:32:11-2:40:58

	<p>específicamente dijo “es que tengo un problema con jurídica de la empresa” me lo dijo el 7 y el 11 me dijo “ es que el 14 tengo algo con la empresa y estoy muy angustiado” eso fue lo que manifestó.</p> <p>3) de la atención médica que usted le ofreció y los síntomas que el refirió se tuvo alguna actuación médica, alguna consideración medica que se tuviera que tener en cuenta la empresa: <u>¿restricciones? No, no tenía, porque no tenía un diagnóstico establecido, claro tenía una sospecha de diagnóstico y un bajo riesgo según lo que describe la historia clínica de su EPS para compromiso cardíaco, yo hago la restricciones medicas con un diagnóstico establecido, con una prueba diagnóstica él no tenía ni prueba de esfuerzo ni un compromiso que me lo permitiera cuando lo evalué, que me permitiera emitir recomendaciones o restricciones en el momento, con una prueba de esfuerzo, con un diagnóstico establecido lo hubiera hecho, pero él no tenía ningún diagnostico establecido, ni una prueba diagnóstica ni un concepto de los especialistas tratantes que me obligara a emitir obligaciones ni restricciones.</u></p> <p>4) Podríamos afirmar que el señor Urbano acudió a usted como médico laboral de la empresa inmediatamente después de la diligencias de descargo: si, yo creo que si porque es muy casual que a la EPS consulte solo el 6, conmigo el 7 y conmigo el 11 o sea es muy repetitivo y la causa sigue siendo por la angustia del evento que tenía con jurídica, y me llama la atención que su examen de retiro no hizo referencia a su compromiso cardíaco, en su examen de retiro el medico no considero emitir, restricciones y no hizo referencia a eso entonces si tiene mucho que ver tal vez estrés la ansiedad y el manejo de lo que estaba sucediendo con jurídica en ese momento.</p>
<p>Demandante Erlinson Rafael Urbano Trujillo (2:45:56-2:55:034)</p>	<p>Del tambo Cauca, 48 años, ocupación: en este momento deambulando en lo que salga, casado, dirección: calle 42A#32b-15. Toma el uso de la palabra el apoderado judicial de la parte demandada.</p> <p>1) Manifieste al despacho teniendo en cuenta que usted estuvo vinculado a la compañía en el 2008, si usted conocía el reglamento interno de trabajo de la empresa: Si</p> <p>2)Manifieste a despacho si era su deber como guarda de seguridad asignado al puesto retroexcavadora Emcali contar con el radio de comunicación debidamente cargado: Si, pero resulta que estamos en una retroexcavadora como ya lo saben a orilla del caño, y no hay energía, no hay nada, y la patrulla pasaba hasta un mes que no nos visitaba al puesto totalmente descargado y los compañeros le pueden decir los que estábamos en retroexcavadora, en el día cuando llegábamos a una población le pedíamos el favor a la gente que nos dejara cargar el radio para tener algo cargadito y es maluco y es penoso porque a veces a las personas les disgustaba, entonces nos tocaba estar sin radio, sin comunicaciones ni una cosa así, no sabíamos nada, ni de la empresa, ni de los supervisores y eso pasaba hasta meses.</p> <p>3) de acuerdo a su respuesta manifieste al despacho si usted le manifestó al supervisor o a la compañía el inconveniente que estaban teniendo con los radios: más de una vez, se comunicó por la minuta de ser escrito, se escribió varias veces, se llamaba, se le decía a la central y ellos caso omiso.</p>

4) ¿Usted aportó alguna prueba de alguna minuta o algún requerimiento que se le ha hecho a la empresa en tal sentido dentro de ese proceso?: sí señor, nono en el proceso no, pero si en las minutas todo queda escrito, siempre que se pedía que los radios estaban descargados se escribía y la contesta de ellos era dizque "vayan a una casa y conéctese"

5) Manifieste el motivo por el cual usted no termino su turno de trabajo el día 3 de marzo del 2019 considerando que el mismo era desde las 18:00 hasta las 06:00 horas: Lo que pasa es que a nosotros, el reglamento interno nos dice que la única persona que nos puede relevar de un puesto es el superior que se encargaba el puesto el supervisor en ese caso fue ese supervisor Ramos y fue al puesto y yo le pregunto " por qué me releva" y él dice "orden de la empresa, yo cumplo órdenes y lo llevo a la casa "

6) Manifieste al despacho si usted agredió al supervisor Gustavo Cuervo: En ningún momento lo agredí.

7) Como explica entonces la historia clínica del señor Gustavo Cuervo el cual el diagnóstico claro es agresión por parte de un tercero: ahí hay muchas falencias y muchas cosas, vea el señor Cuervo, llega al puesto cuando él se comunica conmigo o sea yo sufro de colesterol muy alto ese día estaba en 800 buenos los triglicéridos, yo estaba súper mal entonces cuando llega el señor Cuervo así al puesto pues no uno con presión 800 está más mareado a las 12:00 am 1:00 am que el llevo y él me dice "yo usted lo noto como raro" y le dije "como así" y me dijo "si así como borracho" y yo le dije "no como se le ocurre en ningún momento yo puedo tomar nada de eso" entonces en ese momento yo me le voy acercando a él para que el siente que dizque tomado, se resbala porque estamos en una loma que si ustedes pueden ir es una loma fea y está resbaloso y él se resbala y me dice "ah es que usted me va agredir" y salió hablando por radio que yo lo había golpeado pidiendo relevo y yo y que a este que le está pasando y según en el informe dice dizque yo le dije palabras feísimas y dice que supuestamente no se me entendía nada ni coordinaba nada y como va a decir que yo estaba diciendo cosas feísimas, entonces él se fue y yo me quedé aterrado porque se iba, yo arriesgando mi vida ahí en esa retroexcavadora con indigentes y él se iba y me quedé aterrado, como a la media hora llegó el señor Ramos y le pregunto qué está pasando y me dice que me vino a relevar no sé nada más y me llevó a mi casa eso fue todo.

8) por favor manifieste como acaba de mencionar que tenía alteración en su niveles de colesterol, ¿usted le informó a la empresa, usted les dijo que no estaba en capacidad de desempeñar su turno?: En la empresa la señora que lleva el control de uno es la enfermera Lucela que es la persona encargada allá sabe todo lo mío, es mas todo lo tiene ella. Se le interrumpe y se le repite la pregunta si él tenía algún impedimento ese día para desarrollar su turno: No, porque como el puesto solo uno y uno se sentaba ahí a esperar que amaneciera.

9) Manifieste sí o no si en la diligencia de descargos realizadas el día 21 de marzo de 2019 usted manifestó que era consciente que es un deber mantener una buena relación y respeto entre los compañeros de trabajos, superiores, clientes y usuarios de los puestos: Si

	<p>10) Manifieste si o no que el día 21 de marzo de 2019 en diligencia de descargos usted dijo que era consciente que agredir física o verbalmente a cualquier persona durante la prestación de servicio es una falta grave al reglamento interno de trabajo y causa justa para dar por terminado el contrato de la empresa con el empleador: <u>Si señor pero en ningún momento he hecho eso.</u> Se le repite la pregunta Si usted Dijo y reconoció que eso era una falta grave en el reglamento de trabajo: responde lo mismo(2:53:39)</p> <p>11) ¿Usted leyó la carta de terminación que le notifico la empresa?: En ese caso voy, mire todo el informe que hicieron de mí, que supuestamente estaba borracho, bueno todo lo que ustedes ya saben y como vieron que no tienen pruebas de cómo justificar el estado mío de borracho se metieron con el cuento de que yo había agredido al supervisor, cosa que si yo voy a medicina legal. Se le interrumpe. Vuelve responde: <u>Si la leí, sólo le estoy explicando el caso de por qué se cambiaron de decisión para poderme sacar.</u></p> <p>Toma la palabra la Señora Juez</p> <p>1) Señor Erlinson ¿usted me puede indicar si el día de los hechos en el que nos estamos refiriendo, antes de usted entrar a su turno estaba en una reunión familiar?: Eso fue la noche anterior, no en el día eso fue en la noche, igual mi esposa cumplía años estuve con ella normal porque yo descansaba, salía de día y después descansaba y pasaba a trasnochar el otro día, estuve con ella la acompañé hasta como hasta las 12 de la noche y nos acostamos y ya.</p> <p>Se le agrega a la pregunta y al día siguiente fue cuando usted tenía el turno de 6:00 pm a 6:00 am. Responde: si pero como le dije yo descansaba el día y en la noche y ya por la siguiente noche ya entraba a trasnochar.</p>
--	--

En cuanto al primer problema jurídico planteado, es decir, **la justicia en la terminación del contrato de trabajo del demandante**, no se discute que la demandada despidió al señor Erlinson Rafael Urbano Trujillo, alegándose como justas causas:

Clausula primera literal a), b) e i) del contrato de trabajo, cláusula quinta en sus literales a)⁴³ y f) del contrato individual de trabajo, art. 60 numeral 1 y 4 del reglamento de trabajo, art. 62 parágrafo primero, numeral 17 y 46, art. 67 literales a) y g), art. 69 literal a numeral 2, inciso dos literales b) e l) en concordancia con el Decreto Ley 2351 de 1965 en sus numeral 4 y 6 del literal a del art. 7.

Estas causales, pueden expresarse así: no prestar personalmente sus servicios en los lugares y bajo las prescripciones que indique el empleador, desempeñando las funciones y responsabilidades que este le asigne. Incumplir órdenes, no responder por el valor, buen uso y conservación del arma, prendas y dotación que se le suministre para prestar el servicio. Cometer cualquier acto de crueldad, violencia moral, desobediencia u ofensa contra el superior o compañeros. No guardar la moral en las relaciones con sus compañeros y sus superiores. Se reglamenta como falta grave una violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o

⁴³ Este literal no es visible en el contrato aportado.

reglamentarias. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina por parte del trabajador contra el patrono, personal directivo o compañeros de trabajo. Irrespeto a los superiores o compañeros, en forma física o verbal, con gestos o actitudes, todo acto de amenaza en el servicio o fuera de él. Agredir o injuriar de manera verbal o escrita a compañeros o superiores. Pelear o provocar riñas o discusiones, amenazar o intimidar a sus compañeros dentro o fuera del trabajo.

Los hechos que sustentan las causas invocadas son las agresiones realizadas por parte del trabajador en el cuerpo del otro trabajador, del señor Cuervo, el día 03 de marzo de 2019.

No se menciona en la carta de terminación del contrato, que se haya presentado estado de alicoramamiento por parte de quien decide despedirse, contrario a lo que advierte el recurrente. No hay signos en la comunicación de la decisión, que adviertan que el consumo de licor haya sido detonante en la decisión de la demandada, por lo que el fundamento de la sustentación de la apelación pierde sentido.

Esto, a pesar de que en el acta de cargos y descargos se menciona el elemento, pues no es menos cierto que en el aire estuvo que el comportamiento del trabajador posteriormente despedido estuvo aparentemente asociado a un eventual estado de alicoramamiento, pero se repite, esa condición, que por demás no está acreditada, no fue enlistada como causa de la terminación del contrato de trabajo del demandante. Lo que a los ojos de la empleadora fue grave, fue el comportamiento hostil, violento, hacia otro compañero de trabajo.

Esgrime el recurrente en su interrogatorio que las causas alegadas en dicha carta sólo son una fachada para esconder el verdadero motivo que fue el presunto estado de alicoramamiento, la Sala no encuentra sustento de esta afirmación, especialmente cuando el motivo alegado por el empleador tiene la suficiente fuerza probatoria para por sí sólo, terminar con justa causa el contrato de trabajo, según las normas que citó en la carta. A pesar de que en el recurso no hay claridad y puntualidad respecto de los argumentos dados por la demandada al finiquitar el vínculo contractual con el demandante, es decir, no se atacan los mismos, o se desdice de su existencia, se considera oportuno indicar que se acreditó la agresión por parte del demandante al supervisor Cuervo, resaltando que el interrogatorio de parte surtido cambia su versión, afirmando que se trató de un tropiezo, lo que no advirtió en los descargos. Por su parte, los testigos traídos por la pasiva fueron coherentes y claros respecto de lo que a ellos concierne sobre el caso, resaltando el testimonio de Hernán Giraldo quien vía telefónica escuchó parte del conflicto entre el accionante y el señor Cuervo, solicitando los correspondientes refuerzos. De las heridas sufridas por el supervisor dan cuenta tanto la historia clínica como la declarante Sandra, de gestión humana. Sumado a lo anterior, es importante tener en cuenta que estos comportamientos agresivos aunque no eran frecuentes, no eran atípicos, ya que en otras ocasiones el demandante había reaccionado de mala manera ante sus compañeros, llegando incluso a interponerse querellas ante la Fiscalía.

De otro lado, quienes fueron traídos a declarar por parte del demandante, no tienen conocimiento directo de los hechos, conocen esos hechos porque se los contó el trabajador y son insistentes en el asunto del estado de alicoramiento que si bien no se acreditó, no fundó la decisión del despido.

Al haberse satisfecho la carga probatoria de la empleadora, lo lógico es comprender que se enervaron las pretensiones de la demanda, como lo entendió el A-quo, debiéndose **confirmar** la sentencia venida en apelación, sin que haya lugar a continuar con el análisis propuesto.

COSTAS

Sin costas en esta instancia, dado que, de no apelarse la sentencia, se habría conocido en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 06 de julio de 2021.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de Cali.

Notifíquese por Edicto.

Las Magistradas,


MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

Consuelo Piedrahíta D.

CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)