



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

DEMANDANTE: SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA

DEMANDADO: MIGUEL ÁNGEL ARIAS Y ELMER ARTURO BAZÁN TENORIO

RADICACIÓN: 11001 31 05 005 2022 00551 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 05 de octubre de 2023 por el Juzgado Quinto (5°) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA, mediante apoderado judicial, promovió acción especial de fuero sindical solicitando se declare que existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de los demandados y, en consecuencia, se levante el fuero sindical y se autorice el despido de los convocados a juicio.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que los demandados se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo y están amparados por fuero sindical al ser cuarto y quinto suplente de la Junta Directiva de la Organización Sindical ASOCIACION COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA – ASOVIG-, que el 30 de agosto de 2022 a partir de las 6:00 A.M. los demandados bloquearon de manera ilegal el ingreso a las instalaciones administrativas ubicada en la calle 45 F No. 16 - 92 de Bogotá D.C., que ASOVIG y/o los demandados jamás informaron sobre la realización de actividad sindical alguna que se fuera a realizar el 30 de agosto de 2022 para que se hubiera podido tomar las medidas necesarias

y evitar con ello que los demás trabajadores permanecieran en la calle por cerca de seis horas.

Relató que por ocasión al bloqueo se recibieron quejas e inconformismos de varios trabajadores, en los que manifestaron una gravísima violación a su derecho a trabajar y cumplir con las obligaciones y tareas que tenían programadas para el 30 de agosto de 2022 y, además, con ocasión al bloqueo del 30 de agosto de 2022 se generaron retrasos en las funciones diarias.

Por lo anterior, se adelantó el proceso disciplinario convencional descrito en el Acta Final de la Negociación Colectiva, suscrita el 22 de junio de 1993, entre SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA. y la ASOCIACION COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA –ASOVIG-, ratificado en Acta No. 3 del 12 de octubre de 2022 y el 5 de octubre de 2022 se les entregó a los demandados el formulario de preguntas. Los demandados no rindieron los descargos dentro de los 4 días hábiles y no lograron desvirtuar las faltas que les fueron endilgadas en las citaciones a descargos.

Adujo que existieron faltas graves por parte de los demandados MIGUEL ANGEL ARIAS y ELMER ARTURO BAZAN TENORIO y, por tanto, justas causas para que se termine el contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartes pertinentes de los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58, artículo 60 numeral 5, y los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo regulado por el Reglamento de Trabajo y especialmente el contrato de trabajo.

El día 05 de octubre de 2023, se celebró la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS en la que los accionados, mediante apoderado judicial, presentaron contestación a la demanda en virtud de la cual se opusieron a la totalidad de las pretensiones bajo el argumento de que no han incurrido en ninguna de las justas causas de despido prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, las actuaciones descritas en la demanda devienen del normal trasegar de una organización sindical que protesta en contra de actuaciones por parte de la empresa y que la organización consideraba contrarias a sus intereses y de sus prohijados. Propuso como excepción de prescripción de la acción.

Adicionalmente, se tiene que en dicha audiencia el apoderado de la demandante solicitó reformar la demanda y adicionó hechos y pruebas. El apoderado de los demandados dio respuesta a la reforma de la demanda.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Quinto (5°) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 05 de octubre de 2023, declaró probadas las excepciones de prescripción e inexistencia del derecho y absolvió a los demandados. Adicionalmente, condenó en costas a la demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que, había lugar a declarar probada la excepción de prescripción puesto que no existía ningún procedimiento establecido convencionalmente porque el procedimiento allí establecido no está determinado para la resolución del contrato y, en gracia de discusión lo que se denota que existió en el presente caso fue el ejercicio legítimo de la protesta, que efectivamente dada su naturaleza disruptiva, dada su esencia, efectivamente puede chocar con otros derechos y con otros intereses legítimos, y tiene entonces que el operador establecer la balanza en cada caso en particular.

Indicó que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 A, la parte demandante tenía la carga de la prueba de demostrar la existencia de un procedimiento convencional en caso de que se quiera ejercer la facultad o aplicar la terminación de contrato de trabajo el cual brilla por su ausencia, puesto que en 1993 lo único que acordaron las partes era cómo se iba a escuchar al trabajador, es decir, una expresión del derecho de defensa, no de debido proceso, como lo indica la Corte Suprema de Justicia. En este caso solo tienen claro la citación y el rendir las explicaciones, nada más y lo único claro, eso es que el trabajador tiene 4 días “¿y de eso se quiere desprender un procedimiento? ¿Qué es esa falta de seriedad jurídica al desgastar la administración de Justicia con semejante argumento? ¿De una citación, de una solicitud de explicaciones, quieren hacerle creer a la administración de Justicia que se desprende todo un debido proceso?, cuando lo mínimo que debe tener un debido proceso para terminar es establecer términos claros, términos claros en los cuales evidentemente se comienza, como es usual, que uno vea en esos procedimientos en convenciones colectivas de trabajo, pactos colectivos o reglamentos...”

Entonces, concluyó el Juez A-Quo que el acuerdo realizado en 1993 no contiene los elementos básicos de todo un debido procedimiento razonable entonces como no hay un debido proceso queda al arbitrio del empleador el inicio del proceso, por lo que no se puede dar aplicación al supuesto del artículo 118 A que dispone que los dos meses cuentan una vez agotado el procedimiento convencional o reglamentario porque no existe el insumo, no existe el debido procedimiento y, en tanto, no puedo corroborar si se respetaron todas las etapas del procedimiento establecido por las partes.

Dicho esto, el único supuesto normativo que se debe analizar es el de los dos meses a partir de la ocurrencia de los hechos, esto es, el 30 de agosto

de 2022 y es desde ese momento que se debe contar el término de prescripción que tenía el empleador para instaurar la demanda, lo cual corresponde al 30 de octubre de 2022 y la demanda se instauró el 2 de diciembre de 2022, por lo que a todas luces la acción está más que prescrita.

En gracia de discusión, indicó que para la organización sindical el ejercicio de la protesta estuvo motivado por la desvinculación de ese compañero de trabajo aforado que, si tenían razón o no eso no importa, pero la espontaneidad del acto, el acto de protesta sí se vio y se ve en el video aportado por la parte demandante se nota como el grupo de personas sindicalizadas que quieren y exigen que se les explique por qué razón desvincularon a su compañero de trabajo. No era muy difícil explicarle al sindicato el motivo de terminación del contrato de su compañero de trabajo aforado y no se demostró un espacio esa mañana del 30 de agosto al 22 para explicarles las razones.

En este caso no se discute la interrupción por un momento de tiempo de una jornada de trabajo de unos compañeros, pero no hubo violencia, no hubo malos tratos, no hubo insultos ni hubo confrontaciones, lo que realmente hubo fueron reclamaciones firmes, como en el video se puede evidenciar la señora Erika Acosta les dice a las personas que están impidiendo su ingreso que están violando su derecho fundamental al trabajo, pero en ningún lado se indicó que esto fuera una actividad o una maniobra recurrente, una estrategia, una actividad sindical recurrente, sucedió ese día y sucedió por espacio de algunas horas, 6 horas.

Con base en la Corte Constitucional, Sentencia C - 009 de 2018, en lo que es el ejercicio de la protesta, la característica disruptiva de esta actividad y frente a la tensión que efectivamente genera con otros derechos, no se puede concluir que la balanza se incline hacia esos otros derechos que no se discute fueron afectados por el ejercicio democrático de la libertad de expresión y de la libertad del ejercicio del derecho de protesta.

Manifestó el A-Quo que la actividad económica de la empresa demandante continuó en trabajo desde casa y, dada la realidad postpandemia, el trabajo remoto es una herramienta que tienen los empleados. Decir ahora que es que se interrumpió la actividad de la empresa y que se dejaron de hacer actividades, se dejaron de hacer algunas actividades, pero otras se pudieron hacer perfectamente desde cada uno de los hogares de los trabajadores. Es como sobrevalorar un ejercicio de actividad sindical y llevarlo al extremo increíble de un abuso del derecho de asociación sindical.

Concluyó indicando que los demandados no incurrieron en la justa causa aducida.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación por medio del cual manifestó respecto de la prescripción, que se fundamenta el fallo en el hecho de que no existía un proceso disciplinario, sin embargo, dicha apreciación resulta bastante infundada toda vez que sí está regulado dicho procedimiento. Sí existe un procedimiento expreso claro, contundente, algo sencillo, sí, pero existe dicho procedimiento.

Es cierto, que no se establece o se discrimina para qué procedimiento es, por lo que se considera que es para todos los procesos y, como si fuera poco para el año 2022 se vuelve a ratificar el tema y se advierte que dicho procedimiento no ha cambiado porque no ha sido denunciado por el sindicato ¿Qué hubiera pasado si se hubiera omitido ese procedimiento para rendir los descargos o para recibir los descargos de estos señores? ahí sí se estaría violando el debido proceso y el derecho de defensa de ellos al omitir aplicar el acuerdo expreso fruto de la voluntad de las partes.

Entonces, pretender obligar a las partes o exigirles o calificar de bueno o malo o suficiente o insuficiente el procedimiento no es labor del despacho y menos en un procedimiento especial como este, donde lo que se debe hacer es verificar que las partes cumplan sus compromisos respecto al procedimiento, lo cual repito, se hizo.

Además del 30 de agosto que ocurrieron los hechos y el 4 de octubre que se piden los descargos que se piden las explicaciones, pues no hay 6 meses, solo hay 34 días que se tomó la empresa, efectivamente, no de manera injustificada, pues en el bloqueo no participaron solo estos dos demandados, caso en el cual sería entendible que se hubiera procedido un poco más rápido, pero es que aquí había varios trabajadores involucrados. Entonces tocó investigar el tema de los impuestos, el tema contable, el tema de los cheques de que si los computadores estaban prendidos. Entonces no era tan fácil, 34 días es más que razonable una dilación supremamente justificada en aras simple y llanamente de respetar precisamente los derechos de los trabajadores, de no tomar decisiones arbitrarias.

Luego el 9 y 10 de octubre finaliza ese procedimiento al fin del cual se empiezan así a contar los dos meses presentándose la demanda en tiempo el día 2 de diciembre del 2022, cuando los dos meses se vencían el 9 y 10 respectivamente, para cada uno de los dos demandados.

En sentencia 38272 del 30 de enero del 2013, magistrado ponente Carlos Ernesto Molina se establece con total claridad “que el empleador no debe

tomar decisiones apresuradas que perjudiquen los intereses de los trabajadores.”

Además, precisó que no se necesita que haya un daño, no se necesita que haya un perjuicio, se necesita que por lo menos se pongan amenaza los bienes o los derechos del empleador para que se configure la causal del despido. Adujo que en el presente caso se puso en riesgo el pago de una nómina, se puso en riesgo el pago de los impuestos, y ahí sí hubo daño o hubo consecuencia, unos procesos de selección de unas personas que estaban buscando empleo y no pudieron continuar con su proceso. La labor importante tenía que hacerse en las instalaciones de la empresa y los señores demandados sabían eso, por eso bloquearon, por eso cerraron.

Es cierto que, como dice el despacho, que la función del sindicato o una de sus funciones es proteger a sus compañeros y protestar si no están de acuerdo con algo así, pero no acudiendo a vías de hecho, no afectando directa y voluntaria e indiscriminadamente derechos de los demás. El valor de esas 6 horas no es poca cosa para una empresa en una situación financiera y macroeconómica mundial de crisis como en la que estamos como para darnos esos dibujos aquí sí hubo un perjuicio, aquí sí hubo un daño, aquí sí se pusieron en peligro derechos de otras personas.

El fallo no dijo nada al respecto, se echó de menos eso de incumplir la norma establecida en el en el Código Nacional de policía de tener que avisar por escrito 48 horas antes a la autoridad lo hubieran podido hacer porque no lo hicieron. Entonces claro que puede haber protesta, pero con límites que establece la ley de cada país, no la Corte Internacional, y este país lo estableció en el Congreso de la República, Código Nacional de Policía.

Finalmente, en cuanto a las costas, de acuerdo con el Acuerdo 1887 del 2003 del Consejo Superior de la judicatura, en el artículo 2.4 se establece que a favor del trabajador en este tipo de procesos debe ser hasta 5 salarios mínimos mensuales, bien se establece un tope la ley y en segunda instancia hasta 2, con un con un agravante respecto al tema de las costas, 8 salarios mínimos a favor del sindicato que no es parte, luego mal puede percibir el sindicato agencias en derecho, puede estar presente pero no es parte.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si existe la justa causa con la que la sociedad demandante pretende el levantamiento del fuero sindical del encartado y determinar si operó el fenómeno de la prescripción.

CONSIDERACIONES

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso no existe controversia respecto de la existencia de la Organización Sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE VIGILANCIA – ASOVIG-, pues así se desprende de la documental allegada a folio 98 del archivo 02. Tampoco está en discusión la condición de aforado de los demandados por ser miembro de la junta directiva de ASOVIG COLOMBIA (archivo 02, folio 98), luego, se puede colegir que los demandados son destinatarios de las garantías que implica el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tampoco se encuentra en discusión que son beneficiarios de la convención colectiva de la empresa demandante. De igual forma, se advierte que junto con el escrito de demanda y contestación se aportó documento denominado “ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, ENTRE ASOVIG (ASOCIACIÓN DE VIGILANTES) Y LA EMPRESA SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA.” (folio 92, archivo 02) en el cual se dispuso:

1) *DESCARGOS:*

La Empresa facilitará un mecanismo para evitar los desplazamientos de los trabajadores que deseen realizar descargos con la asistencia de la comisión de reclamos de Asovig, para lo cual utilizará un método escrito, en el que conste el requerimiento que hace el empleado y las preguntas pertinentes. Al final del escrito del escrito de respuesta, el empleado o la comisión, podrán dejar las constancias que estimen conducentes y firmarán en señal de reconocimiento de lo escrito.

El término para entrega de éstos a la Empresa será de cuatro (4) días hábiles (dentro de lo que se incluye los días sábados), contados a partir de la fecha de recibo del pliego por parte del empleado.

También se aportó documento del 12 de octubre de 2022 denominado “ACTA No. 3” donde uno de los temas tratados fue el trámite de procesos

disciplinarios y se reiteró el procedimiento pactado en el acta final de negociación colectiva suscrita el 22 de junio de 1993.

Entonces, se concluye por parte de esta Sala que fue voluntad tanto de la empresa demandante como del sindicato, que cuando fuera necesario escuchar en descargos a los trabajadores se seguiría el procedimiento antes descrito.

Ahora, si bien el juez de instancia consideró que aquella estipulación no constituye un procedimiento real porque no establece tiempos claros para que la empresa inicie y finalice el proceso, lo cierto es que lo estipulado en dicha acta constituye el acuerdo de las partes, que valga decir, no manifestaron inconformidad al respecto en este proceso, máxime si se tiene en cuenta que el presidente del sindicato solicitó la aplicación de dicha norma a los demandados, aunado a que en sentencia la STL 899 del 2023 del 2023, la Corte Suprema de Justicia por medio de una acción de tutela, estudió la aplicación del término de prescripción previsto en el artículo 118 A cuando se da la aplicación al procedimiento convencional y, si bien en aquella oportunidad se trataba de otra entidad, el procedimiento convencional era muy parecido al que hoy se estudia¹ donde tampoco se estipuló un término específico para la empresa iniciar y finalizar el proceso, sin embargo, la Corte no cuestionó ni desconoció la voluntad de las partes al establecer dicho procedimiento y se tuvo plenamente válido y en cuenta para tomar la decisión. En dicha sentencia la Corte Suprema de Justicia al verificar la decisión del Tribunal accionado precisó:

“Así, se refirió a los estipulado en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ STL8970-2019 e indicó que si bien la justicia ordinaria laboral es la competente para determinar si la causa endilgada como justa para dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal acción debía formularse en el término establecido en la norma en cita.

(...)

¹ *“Artículo 21. Cuando el Banco vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de un empleador amparado por la convención colectiva, invocando una justa causa para hacerlo, antes de tomar la determinación definitivamente, oirá al trabajador inculgado quien podrá asesorarse de la organización sindical ACEB.*

El trabajador tiene 24 horas (dos días hábiles de trabajo) para presentar los descargos, pasados los cuales, si no lo ha hecho, se considera que el trabajador ha renunciado al derecho de ser oído.

Evacuado el procedimiento anterior, el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desestimar de su intención de hacerlo, al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes.

Sin embargo, cuando a juicio del Banco se considere que la causa o motivo para tomar la determinación del despido revista especial gravedad, este tendrá libertad para actuar antes de evacuar el procedimiento”.

De otra parte, afirmó que el término para acudir a la acción de levantamiento de fuero sindical no puede empezar a contabilizarse a partir del momento en que la entidad bancaria comunicó a la actora la carta de terminación del contrato -8 de junio de 2021-, pues aquello constituye la decisión discrecional del empleador, pero en modo alguno la finalización del procedimiento establecido en el artículo 21 de la norma convencional, toda vez que allí textualmente se refiere que «Evacuado el procedimiento anterior el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desestimar de su intención de hacerlo, al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes», es decir, hacía referencia a que el procedimiento se evacua o se cumple una vez se rindan los descargos, sobre todo si se tiene en cuenta la parte final de dicho articulado, del que según el Tribunal convocado se «extrae que no en todos los casos debe agotarse el procedimiento relativo a descargos, pues ello dependerá de la gravedad de la causa o motivo». En respaldo de su tesis, acudió a lo señalado en la sentencia CSJ STL1098-2022.

Así, concluyó que el empleador tuvo certeza del hecho que motivó el despido con los descargos que rindió la demandada el 11 de mayo de 2021, data en la cual se agotó el procedimiento de que trata el artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo; no obstante, acudió a la jurisdicción el 6 de agosto de 2021, esto es, superando los dos meses de que trata el artículo 118A de la norma procesal laboral, motivo por el cual, revocó la decisión recurrida, declaró probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, negó las suplicas de la demanda, esto es, no autorizar el levantamiento del fuero sindical y no permitir la terminación del contrato de trabajo.»

Realizadas las anteriores precisiones, procede la Sala a verificar, en primer lugar, si se configuró o no la excepción de prescripción, por lo que teniendo en cuenta que el procedimiento convencional de descargos pactado entre la demandante y el sindicato finalizaba al cuarto día hábil (incluyendo los sábados) con los que contaban los trabajadores para presentar los descargos y, teniendo en cuenta que los requerimientos a los hoy demandados tienen fecha de 4 de octubre de 2022, entonces tenían para responder hasta el 8 de octubre de 2022, por lo que el conteo del término prescriptivo inició el 9 de octubre de 2022 y finalizó el 9 de diciembre de aquel año y se evidencia que la demanda fue radicada el 2 de diciembre de 2022, es decir, dentro del término de dos meses.

Aunado a lo anterior, se indica que si bien es cierto el A-Quo consideró que dicho trámite pudo haberse hecho de forma expedita el mismo 30 de agosto de 2022 pues estaban los demandados identificados y no era necesario esperar hasta el 4 de octubre de 2022 para pedirles sus descargos, lo cierto es que tal como lo señaló el apoderado de la activa y como se evidencia de los videos aportados como prueba y de los testimonios rendidos, en la

manifestación del 30 de agosto de 2022 participaron varias personas y era necesario verificar los traumas generados a la operación de la empresa demandante durante el tiempo que no se les permitió a los trabajadores prestar servicio, por lo que el término de 34 días no resulta exagerado ni injustificado, para afectar la inmediatez con que se debe tramitar la decisión de terminación del contrato.

Por los motivos expuestos, hay lugar a revocar la decisión por medio de la cual se declaró probada la excepción de prescripción y se procederá a verificar si se configuró la justa causa de despido alegada por la parte demandante para dar por finalizado los contratos de trabajo de MIGUEL ÁNGEL ARIAS y ELMER ARTURO BAZÁN TENORIO.

Se tiene entonces, que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando en su literal b) lo siguiente: (...) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (...).*

Así las cosas, existe un desarrollo jurisprudencial que establece que el derecho de asociación no es absoluto y se requiere examinar su protección de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido, por lo tanto, la Sala procederá a examinar la forma como sucedieron los hechos.

En el caso bajo estudio, la parte actora busca obtener permiso para despedir a los señores ARIAS y BAZÁN al indicar que incurrieron en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo previsto en los numerales 1 y 5 del artículo 58, numeral 5 del artículo 60 y el numeral 6 del literal a) del artículo 62 todas normas del Código Sustantivo del Trabajo; numerales 1, 4 y 5 del artículo 60, numerales 5 y 6 del artículo 62, numerales 21 y 26 del artículo 64 del Reglamento interno de trabajo y lo estipulado en el contrato de trabajo.

La falta que se le reprocha a los demandados es haber bloqueado de manera ilegal el ingreso a las instalaciones administrativas el 30 de agosto de 2022, pues en dicha fecha realizaron bloqueos en la entrada principal de la compañía e impidieron el ingreso y salida de trabajadores y visitantes. Además, nunca informaron sobre el bloqueo que realizarían el 30 de agosto de 2022 para que se hubiera tomado las medidas necesarias, por lo que entorpecieron las operaciones diarias y cotidianas de la sede administrativa.

Así las cosas, le corresponde a la Sala recordar que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la

configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la *primera*: 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, y la *segunda*: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituiría una justa causa para dar por terminado el contrato y si bien no era labor del Juez determinar la gravedad en este último evento, lo cierto es que en reciente sentencia esto es la SL 2857 de 2023, se indicó:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

En el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, se mencionan las obligaciones especiales del trabajador y en el numeral 1, se establece como tal: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*

Adicionalmente, el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo estipuló en el numeral 5 la prohibición expresa a los trabajadores de *“Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.”*

En ese horizonte, a fin de determinar si existió justa causa o no la Sala procedió a revisar el material probatorio encontrando lo siguiente:

En este proceso se acreditó la conducta cuestionada de los actores, esto es, haber impedido que sus compañeros realizaran sus labores por más de 6 horas el 30 de agosto de 2022, por lo que se debe verificar si dicha conducta constituye una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le 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.

En ese sentido, se evidencia que el literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo prevé como falta grave la “violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”, por lo que a juicio de esta colegiatura la conducta endilgada sí representa una violación grave de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, más aún si se tiene en cuenta que a pesar de que en el video visible en el archivo 4 se les explica por qué se terminó el contrato de trabajo se su compañero, ellos insisten en no dejar pasar al personal a la sede de trabajo; además, si bien es cierto en pandemia muchas labores se realizaban de forma virtual lo cierto es que las empresas de vigilancia era una de las actividades excluidas de la limitación de movilidad y tal como lo explicaron los testigos ellas en esa época acudían regularmente a la sede de trabajo, además, todos los testigos coincidieron que al irse a su casa pudieron desarrollar algunas labores pero no las de mayor relevancia como el pago de nómina y la recepción de la dotación que debía ser entregada al día siguiente, máxime si se tiene en cuenta que la organización sindical no avisó con antelación de los bloqueos que iban a hacer para que los trabajadores y el empleador adoptaran las medidas necesarias y causar el menor traumatismo.

En conclusión, al quedar establecida la ocurrencia de los hechos que se le endilgan a los trabajadores, se tiene que incurrieron de forma grave en la prohibición prevista en el numeral 5 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que quedó demostrado que se constituyó justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y, en consecuencia, la determinación adoptada por el A Quo será revocada, incluyendo la condena en costas y, en su lugar se autorizará el despido de los demandados.

Costas, en esta instancia no se impondrán por no encontrarse acreditadas conforme al numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

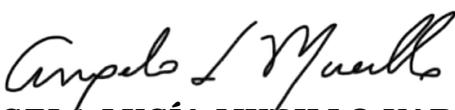
RESUELVE

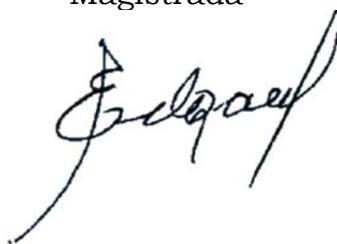
PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 05 de octubre de 2023 por el Juzgado Quinto (5°) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: LEVANTAR la garantía foral – fuero sindical - que ampara a los señores MIGUEL ÁNGEL ARIAS y ELMER ARTURO BAZÁN TENORIO, en su condición de miembros suplentes de la Junta Directiva de la Organización Sindical ASOCIACION COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA – ASOVIG -, de conformidad con lo expuesto, y como consecuencia, conceder el permiso para despedir solicitado por SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA.

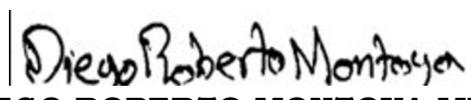
TERCERO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado