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

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CARLOS ANDRÉS MORERA CONTRA VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA VISE LTDA.

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de abril de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declaró abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal del recurso de apelación a favor de la parte demandada Vigilancia y Seguridad Ltda., Vise Ltda., contra la sentencia del 27 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

Carlos Andrés Morera, por intermedio de apoderado judicial, demandó a la empresa Vigilancia y Seguridad Ltda., Vise Ltda., para que; se declare

que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual culminó el 7 de abril de 2017 sin justa causa; y la ineficacia de la terminación del contrato al encontrarse cobijado por el fuero circunstancial y estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia de lo anterior, se ordene su reintegro al mismo cargo y funciones que venía desempeñando, el pago de los salarios, aportes de seguridad social en salud y pensiones, vacaciones, primas, cesantías e intereses de las cesantías dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento de su reintegro; intereses que correspondan a los anteriores derechos, y lo ultra y extra petita. Subsidiariamente pide se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, (art. 64 del C.S.T.); la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por terminación unilateral del contrato de trabajo en estado de limitación, y al pago de las costas.

Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados a folios 51 a 57 del expediente, en los que en síntesis indica que: inicialmente fue vinculado laboralmente con Vise Ltda., a través de contrato de trabajo a término fijo desde el 1º de junio de 2005, a partir de 2007 se cambió su naturaleza a término indefinido y laboró hasta el 30 de septiembre de 2009. Nuevamente se le vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo a partir del 15 de enero de 2010 hasta el 7 de abril de 2017, para desempeñase el cargo de Guarda de Seguridad devengando un salario mensual de $1.191.017; al momento de su ingresó su estado fue apto para desempeñar cualquier trabajo, sin presentar ninguna incapacidad de acuerdo con el examen ocupacional de ingreso realizado en 2005. Indica que en desarrollo de su contrato prestó sus servicios en la Universidad Nacional, donde fue sometido a niveles de ruido que provocaron efectos nocivos en su capacidad auditiva, por encontrarse expuesto a sonidos de armas de fuego, papas bomba en las diversas

manifestaciones estudiantiles, por lo que el 23 de marzo de 2011 pidió cita para determinar la pérdida de capacidad auditiva y fue diagnosticado con Hipoacusia Neurosensorial en tonos agudos, por la doctora Malba Marina Bastidas Zambrano, por lo que la galena procedió a remitir recomendaciones frente a la exposición del ruido ambiental, sugiriendo el uso de protección auditiva, lo cual fue puesto en conocimiento Vise Ltda., el día 14 de junio de 2011; en 2012 prestó sus servicios en las instalaciones de Caracol Televisión, estudios de grabación, donde también fue expuesto a sonidos extremadamente altos, lo que agudizó su problema auditivo, razón por la cual acudió a Coomeva EPS, donde se le realizó audiometría bilateral simétrica neurosensorial, se emitieron recomendaciones laborales y el uso de protección auditiva; y que el 26 de febrero de 2015, la demandada ordenó al actor valoración por otorrinolaringología, ortopedia y optometría. Indica que se afilió el 10 de junio de 2016, al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Vigilancia y Seguridad Privada SINTRAVIP, lo cual fue comunicando a su empleador el 13 del mismo mes y año, por lo que se beneficia de las convenciones colectivas vigentes; que dicha organización sindical radicó pliego de peticiones ante la entidad demandada el 19 de noviembre de 2015 y ante la falta de instalación de la mesa por parte de la empresa, el 27 de noviembre de siguiente el sindicato presentó queja ante el Ministerio de la Protección Social, por lo que continúa el proceso y radica querella administrativa laboral contra Vise Ltda.; que el 1° de septiembre de 2016 la demandada le comunicó que fue asignado al contrato Epson Móvil - Planta de Bosa, donde previamente se realizó verificación del puesto conforme a las recomendaciones médicas laborales; el 5 de abril de 2017 fue citado al Departamento de Disciplina de Vise Ltda., con el objeto de practicar un interrogatorio dentro del expediente disciplinario No. 2670 por situación presentada los días 16 y 17 de marzo en el puesto de trabajo; el 6 de abril del mismo año fue citado a rendir descargos por presentar supuestamente conductas irregulares, hechos por los cuales el día 7 de abril recibió comunicación de terminación del vínculo laboral

con justa causa, en la cual se adujo faltas graves por el incumplimiento de las funciones y obligaciones legales, violación a las prohibiciones de seguridad contractuales y reglamentarias y a los procedimientos de seguridad establecidos, lo cual según su dicho fue desvirtuado debido a que la novedad referida se presentó el día 15 de marzo del 2017, y la persona que ingresó a las instalaciones de Epson Móvil planta Bosa fue autorizada por el ingeniero Fernando Andrés Martínez de la empresa AVECOL, como quedó registrado en la minuta de esa fecha y el uso de celular en su puesto de trabajo no está prohibido , ni constituye justa causa de terminación del contrato por lo que no incurrió en ninguna falta grave por el incumplimiento de sus funciones, violación a las prohibiciones contractuales y reglamentarias y a los procedimientos de seguridad establecidos.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA VISE LTDA. – EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por Vigilancia y Seguridad Ltda., Vise Ltda., en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas (fls. 111 a 125); frente a los hechos aceptó la vinculación inicial indicando que fue terminado y liquidado en legal forma, la existencia del segundo contrato a término fijo desde el 15 de enero de 2010, y el cargo, señalando que el salario acordado fue el mínimo legal mensual vigente; los relacionados con el examen de ingreso, la solicitud de examen de otorrinología, su afiliación a la organización sindical precisando que no existe, ni ha existido convención colectiva de trabajo; la citación a descargos y la terminación del contrato de trabajo explicando las razones de ello; sobre los restantes manifestó que no son ciertos o no le constan. Propuso como excepciones las que denominó inexistencia de obligaciones a cargo del demandado, buena fe,

inexistencia de la presunta discapacidad, la terminación del contrato con el demandante obedeció a una falta grave cometida.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme a lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 213) en la que declaró que entre Carlos Andrés Morera y Seguridad Vise Ltda., existieron dos contratos de trabajo así; el primero a término fijo que inició el 1° de junio de 2005 y finalizó el 30 de septiembre de 2009; y el segundo también a término fijo de un año que inició el 15 de enero de 2010 el cual se prorrogó automáticamente hasta el 7 de abril del año 2017, fecha en la cual se terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador; declaró probada la excepción de inexistencia de la presunta discapacidad propuesta por la demandada; condenó a Seguridad Vise Ltda., a pagar al demandante $6.811.586 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; y por las costas incluidas las agencias del derecho, y la absolvió de las demás pretensiones.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el a quo, la demandada presentó recurso de apelación insistiendo que la causa alegada por la empresa se encuentra debidamente probada y constituye en una falta grave de conformidad con lo establecido en el reglamento interno del trabajo, y específicamente o considerándolas de manera independiente, la segunda invocada, esto es la realización de funciones ajenas para las cuales fue contratado está consagrado y constituye falta grave de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 50 del Reglamento Interno del Trabajo que nos lleva al artículo 47 sobre las prohibiciones especiales del trabajador, y si bien el

a quo consideró, más allá de la ocurrencia del hecho sobre la justificación del mismo, si realmente su intención hubiese sido proteger los intereses de la empresa usuaria en este caso Epson Móvil, o la empleadora, lo más sencillo que hubiese hecho y como en efecto le correspondía era informar a través del medio de comunicación con su jefe directo o con la central de radio que para tal efecto tiene destinada la empresa e informar que en el puesto se está realizando tal actividad, para este caso se está realizando una actividad que según dice el demandante, relacionada con una persona con alguna limitación, y haber realizado el informe o reporte además la constancia en la minuta de puesto sobre esa novedad y así la empresa haber podido adoptar las medidas que fueran pertinentes, ya que la empresa tiene dispuestos supervisores que en un término no mayor a 10 minutos, están presentes en el puesto para atender cualquier novedad o riesgo de las personas o de los bienes puestos bajo su seguridad, procedimiento que debió haber seguido y no lo hizo así, por lo que pide se revoque la condena que le fue impuesta al considerar que el despido obró por una justa causa imputable al trabajador.

ALEGANTOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el término para alegar de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo 806 de 2020, las partes presentaron alegaciones en esta instancia. La parte demandada señala que se tenga en cuenta lo expuesto al momento de formular y sustentar el recurso de alzada dada la inconformidad frente a los argumentos expuesto por el a quo, que dieron lugar a dicha condena, de los cuales se aparta, principalmente al no tener en cuenta que se encuentra efectivamente demostrado que el demandante señor Carlos Andrés Morera, dio lugar a la terminación de su contrato por justa causa, al haber incurrido en graves faltas disciplinarias contempladas en el reglamento interno de trabajo, lo cual se extracta e las pruebas aportadas al proceso, por lo que pide que se

revoque la decisión apelada en cuando se impuso condena por indemnización por despido sin justa causa.

Por su lado la actora indica que dentro del proceso quedó demostrado que la encartada terminó de manera arbitraria su contrato laboral, sin justificación legal, ni contractual, por lo que pide confirmar la decisión de primera instancia.

C O N S I D E R A C I O N E S

Atendiendo lo expuesto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, la que se concreta a la indemnización por despido sin justa causa.

CONTRATO DE TRABAJO

No es objeto de discusión que entre las partes existió dos contratos independientes de trabajo a término fijo; el primero que inició el 1˚ de junio de 2005 y finalizó el 30 de septiembre de 2009 , sobre el cual no se presenta reclamación alguna; y el segundo también a término fijo de un año que inició el 15 de enero de 2010 el cual se prorrogó automáticamente hasta el 7 de abril del año 2017, declarados por el a quo y se encuentra corroborado con las documentales aportadas a folios 126 y siguientes del plenario. Tampoco lo es la labor desempeñada por el demandante como guarda de seguridad, así como su último salario mensual.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La disputa se suscita, frente a los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato de trabajo, esto es, si se encuentran acreditados en el presente proceso y si constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo.

Cumple, entonces, precisar que se encuentra acreditado el hecho del despido, por manera que es carga procesal del empleador demostrar la justeza del mismo. En consecuencia, procederá la Sala al análisis de los medios probatorios allegados al proceso.

Pues bien, en el caso de autos, la determinación de Vise Ltda. de rescindir el contrato de trabajo fue comunicada al actor mediante carta fechada 7 de abril de 2017 (fls. 133 y 134); allí se aducen como hechos motivantes de esta determinación los siguientes:

> *"…Según el expediente disciplinario adelantado en su contra, estando asignado como guarda con el usuario EXXON MOVIL usted incurrió en FALTA GRAVE POR EL INCUMPLIMIENTO A LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES LEGALES, VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES CONTRACTUALES Y REGLAMENTARIAS, Y A LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD ESTABLECIDOS, toda vez que según informe de novedades presentado, el día 16 de marzo del año en curso fue observado por una funcionaria del cliente permitiendo el ingreso de una persona no autorizada a las instalaciones de nuestro usuario, lo anterior reviste de mayor gravedad si se tiene en cuenta que cuando la funcionaria de EXXON le preguntó por el ingreso de esta persona Usted manifiesta que es funcionario de VISE LTDA, lo cual es falso.*
>
> *Adicionalmente, Usted nuevamente incurrió en FALTAS GRAVES POR EL INCUMPLIMIENTO A LAS PROHIBICIONES CONTRACTUALES Y REGLAMENTARIAS, Y A LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD ESTABLECIDOS, toda vez que según informe de novedades, encontrándose asignado a prestar servicios como guarda en la planta de EXXON MOBIL BOSA durante la prestación del servicio fue observado utilizando su celular personal para grabar las instalaciones del cliente y las actividades desarrolladas por los contratistas que se encontraban en el lugar, situación totalmente ajena y contraria a las funciones de seguridad asignadas a su cargo.*
>
> *Así las cosas, las conductas por usted desplegadas son absolutamente GRAVES, irresponsables y no tienen ningún tipo de presentación ni de justificación, constituyéndose un GRAVE incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias. Dado el delicado objeto social que desarrollamos, necesitamos gente con las mas absolutas calidades y condiciones, teniendo en cuenta que nos están confiando la seguridad de bienes y personas de*

> *nuestro usuario. Esta finalidad no puede cumplirse cuando usted desconoce sus mas elementales obligaciones y funciones, ignorando por completo la naturaleza de su cargo y la responsabilidad que el mismo conlleva tanto para usted como para VISE LTDA. La importancia de su cargo es tal, que no es permisible conducta irresponsable alguna, pues de la excelencia en la labor y en la total confianza por parte d ellos usuarios de nuestros servicios, se fundamenta el buen nombre que siempre ha caracterizado a la empresa..."*

Más adelante, en la misiva de terminación del contrato de trabajo, la empresa indicó que la decisión se tomó con fundamento en el establecido en el artículo 62 literal a, numeral 6 del CST, en concordancia con los numerales 4,11,24 y 26 del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo.

Corresponde entonces entrar a determinar si la sociedad accionada, a quien le correspondía el deber de probar las justas causas que alegó en su oportunidad para romper el nexo laboral, cumplió con su carga procesal, esto es, establecer que los hechos esgrimidos en la comunicación del despido ciertamente tuvieron ocurrencia y con ellos se infringieron disposiciones legales o contractuales.

En este orden, verifica la Sala que fue aportada copia de la citación a descargos por la novedad presentada en el puesto Exxon Mobil, los días 16 y 17 de marzo de 2017, actividades ajenas al servicio-incumplimiento de consignas y procedimientos (fl 128); copia del acta de descargos llevada a cabo el 6 de abril de 2017, en la que al ser interrogado sobre situación presentada el 16 de marzo de 2017, ante el incumplimiento de consignas y procedimientos donde fue detectado por la ingeniera de usuaria Exxon Mobil el ingreso de una persona no autorizada a las instalaciones de la Planta en Bosa, a lo cual indicó que era funcionario de la empresa de seguridad, respondió que ese día no tuvo ninguna novedad , la ingeniera no se refirió a él, ese día no ingresó nadie a la empresa y que todas las novedades las deja en la minuta y consigna y que no cometió ninguna falta; y al ser interrogado por las supuestas

actividades ajenas al servicio y uso de celular al realizar grabación a las actividades desarrolladas por el contratista de su cliente EMR, indica que estaba celebrado un cumpleaños de un funcionario de AVECOL donde a uno de ellos que es cojito lo amarraron a unos palos, atados, le echaban agua y huevos y le daban tabla, por lo que en el momento que le pasara algo al funcionario la responsabilidad iba a ser de la empresa de seguridad. Y ese día el ingeniero Fernando Martínez de la citada empresa abusivamente le sacó el celular y le hizo borrar el video; insiste que si se presenta un accidente con el funcionario la vigilancia es la que va a pagar por los platos rotos y de ello le informó al Coordinador Wilmar Paiba el 29 de marzo, quien le manifestó que no debían meterse en cosas que no eran de ellos, a lo cual respondió que eso también era seguridad ya que si algo pasaba se les hacía responsables, lo cual no considera una falta porque estaba haciendo su trabajo y el coordinador no le dio interés a la observación y no vio el riesgo que se presentaba en su puesto de trabajo (fls 130 a 132); y a folio 129 se allegó copia de correo electrónico remitido por Wilmar Forero a Viviana Soler en el que indica que de acuerdo a reunión con el cliente solicita el cambio del funcionario Carlos Andrés Morera del contrato por realizar su trabajo de manera negligente debido a la ocurrencia de los hechos que se le endosan como justa causa de terminación de contrato.

El representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte indica que el demandante fue citado a descargos en que manifiesta que es cierto que el día 6 de abril de 2017 mediante acta de descargos No. 2670, en cuanto al contenido hace parte del expediente y esto se hizo en efecto mediante citación previa al trabajador para que asistiera a dicha diligencia, que en la minuta del día 16 de marzo de 2017 no se registró la existencia de novedad alguna relacionada con el hecho de haber autorizado a una persona a ingresar a las instalaciones de Exxon Móvil Planta Bosa, debiendo hacerla el demandante, pero con la intención de encubrir su actuar no la hizo; que no es cierto que el Ingeniero Fernando Andrés Martínez de la empresa AVECOL autorizó la entrada de una

persona el día 16 de marzo de 2017 a las instalaciones la citada empresa, porque dicho ingreso de esta persona no fue autorizado y quién debió autorizarlo era la empresa usuaria y no un funcionario de ninguna otra entidad, y el hecho fue reportado a la empresa por parte de un funcionario del cliente al coordinador quién a su vez procedió con el informe correspondiente, y aclara que no es cierto que el día 16 de marzo de 2017 fue la fecha en que ingresó una persona a las instalaciones de Exxon Mobil en relación con los hechos que se pusieron de presente al actor en el acta de descargos del día 6 de abril de 2017, y que al demandante no se le indicó ni en su contrato, ni en un reglamento que estuviera prohibido el uso del equipo celular de telefonía móvil.

Por su parte el demandante en su interrogatorio de parte manifiesta que dentro de sus funciones como guarda de seguridad para el puesto en Exxon Mobil planta Bosa para el mes de marzo del año 2017 se encontraba la del control de ingreso y salida de personas, recibía órdenes de los ingenieros Fernando Martínez y Albert quienes estaban a cargo del contrato y de esa área, hacía el ingreso del personal autorizado cada vez que ellos autorizaban, se verificaban bolsos, carnés al ingresar, se reportaba cualquier novedad o consignas y se e anotaban en la minuta para su registro, y el personal que no estaba autorizado no se dejaba ingresar y nada más, y estar pendiente del área que no hubiera ninguna novedad o anomalía diferente al trabajo, señala que dentro de su función no tenía la de grabar las instalaciones ni las actividades que estuviesen desarrollando los funcionarios de la empresa y tampoco había prohibición hacerlo, -afirma no haber reportado de forma inmediata ni a través de la minuta la novedad ocurrida el 17 de marzo de 2017 según la cual se dispuso a grabar con el celular unas actividades que estaban desarrollándose al interior de las instalaciones del cliente, porque había una actividad de cumpleaños de unos funcionarios que estaban haciendo una actividad privada, porque se encontraba en puesto en la portería de entrada y salida del personal y el recorredor debía hacer ese reporte de esa novedad.

Se recibieron las declaraciones de ***Fernando Andrés Martínez,*** *quien dijo conocer al demandante durante finales de 2016 y el primer semestre de 2017, debido a trabajaba con una empresa contratista que estaba desarrollando el proyecto de Exxon Mobil, una planta de lubricantes en Bosa, y el señor Morera era uno de los vigilantes de la obra, aclara que el 15 de marzo autorizó el ingreso de una persona a la obra de acuerdo con sus instrucciones ya que era el encargado de hacerlo y ese día ni se retiró nada, ni maquinaria, ni partes, solo fue una persona a tomar medida para fabricar una parte, por lo que acepta haber autorizado esos ingresos y los demás que se realizaran con cualquier vigilante que estuviera en la obra en ese momento; que el día 15 de marzo de 2017, dejó una consigna para autorizar el ingreso de un señor que iba a tomar unas medidas de una retroexcavadora, le pidió al señor Carlos Andrés Morera que tan pronto llegara la persona lo dejara ingresar para tomar medidas y mandar fabricar un repuesto, más no recuerda haber autorizado ningún ingreso el día 16 de marzo del 2017, y que el día 17 de marzo del 2017 mientras Carlos Andrés ejercía sus funciones como vigilante de la portería realizó un video mientras los funcionarios de la planta llevaban a cabo una actividad dentro de las instalaciones, porque uno de los trabajadores estaba cumpliendo años y los muchachos estaban haciendo una celebración , por lo que le pidió apagar su celular lo que inmediatamente hizo y que nunca elevó alguna queja a la empresa Vise Ltda., ya que siempre tuvieron una muy buena relación con todos los trabajadores de la empresa y afirma que había otra persona que hacía parte de la seguridad, pues siempre habían dos vigilantes en esa obra, pero no recuerda quien estaba de turno ese día.* ***Luis Alexander León,*** *indica que laboró para Vise Ltda., desde el 2012 hasta octubre de 2017, pero no conoció personalmente al demandante, pero tuvo relación con su caso como jefe de salud ocupacional y director de gestión integral, - recuerda que el señor Carlos Andrés Morera laboró hasta abril del 2017 y no conoció cuál fue la causal de terminación del contrato de trabajo, debido a que eso lo manejaba otra área de la compañía. Y,* ***Wilmar***

Antonio Paiba Forero, s*e desempeña como Director de Proyecto para Vise Ltda., desde el julio 2015 y se encarga de velar, cuidar y mantener los servicios de seguridad prestados a clientes como: Primax Colombia, Epson Móvil y todos los clientes que necesiten servicios de Seguridad, conoció al demandante porque se desempeñaba como vigilante; que la causa de la terminación del contrato de trabajo, fueron varias fallas que tuvo dentro del servicio, y a él se le hacían constantes llamados de atención verbal por la prestación de sus servicios de seguridad, que el día 16 de marzo permitió el ingreso de una persona no autorizada en las instalaciones, lo cual va contra la regla del control de acceso personal; también hubo otra inconformidad de la empresa cliente porque estaba haciendo cosas ajenas a las labores de seguridad como filmar unos videos con su celular personal, y de ello tuvo conocimiento por medio del interventor Ingeniero Albert Camargo, para poder tomar acciones disciplinarias en Vise Ltda. Agrega que las funciones de un guarda de seguridad se rigen bajo un manual operativo de seguridad, en el cual se listan los deberes, los derechos, lo que debe y no debe hacer un vigilante, indica que la actividad de grabar, no es una actividad de Seguridad y dentro de las políticas de Epson Móvil, en su momento y en las consignas como tal de la función del vigilante, están totalmente prohibido hacer grabaciones, tomar fotografías, utilizar dispositivos electrónicos dentro del servicio, por lo que en ese momento el señor Morera, estaría incumpliendo los protocolos y las funciones que tenía por desarrollar en las instalaciones del cliente, e incluso para hacer la grabación tuvo que haber abandonado su punto especifico de trabajo, insiste que el uso de celulares no está permitido en el puesto de guarda de seguridad y es una de las políticas la compañía VISE Ltda., y que tiene Exxon Mobil, incluso hace una anotación, donde este tipo de dispositivos están restringidos precisamente por los materiales, químicos o combustibles que se manejan en cada instalación.*

Por otra parte se trajo al proceso copia del reglamento interno de trabajo (fls 147 a 162) y en el artículo 50 se enlistan las conductas que

constituyen falta grave y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, dentro las cuales conforme a lo indicando en la carta del 7 de abril de 2017 están: "(…) 4) El incumplimiento de las obligaciones y o prohibiciones especiales del trabajador, contempladas en los artículos 44 y 47 de este reglamento. (…) 11) El hecho de que el trabajador incumpla por primera vez, ordenes o normas y omita la realización o presentación de reportes o marcaciones o presente falsas imputaciones y/o informes. (…) 24) El hecho de permitir el acceso a las instalaciones del usuario del servicio por primera vez, de personas extrañas, familiares, o empleado de la Empresa, sin previa autorización escrita. (…) y 26) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias."

Así, al analizar el material probatorio recaudado de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del C.P. T. y S.S., observa la Sala que la primera de la causas endilgada, estos es, la que se indica tuvo ocurrencia el 16 de marzo de 2017, no se encuentra probada, pues el trabajador en la diligencia de descargos, sobre el supuesto incumplimiento de consignas y procedimientos donde fue detectado por la ingeniera de usuaria Exxon Mobil el ingreso de una persona no autorizada a las instalaciones de la Planta en Bosa, respondió que ese día no tuvo ninguna novedad, la ingeniera no se refirió a él, ese día no ingresó nadie a la empresa y que todas las novedades las deja en la minuta y consigna, lo cual fue ratificado por el testigo Fernando Andrés Martínez quien dice ser el encargado de dar las autorizaciones de ingreso a la planta, manifiesta que no recuerda que en la fecha indicada hubiese ingresado personal a la empresa y se refiere al ingreso de una persona el día anterior con autorización suya para la toma de medidas de un repuesto de maquinaria que allí había; y si bien el testigo Wilmar Antonio Paiba Forero, quien se desempeña como director de proyecto para Vise Ltda. indica que efectivamente tuvo ocurrencia los hechos endilgados en que supuestamente el demandante permitió el ingreso de una persona sin previa autorización y de ello tuvo conocimiento por informe de representante la empresa usuaria y por ello rindió informe para iniciar la investigación disciplinaria, al instructivo no se anexo ninguna prueba que así lo confirmara, no obra el supuesto informe del representante de

Exxon Mobil, ni mucho menos de la ingeniera que supuestamente reclamó trabajador sobre tal circunstancia, aunado que este indica que en reunión con el cliente solicitó el cambio del demandante.

Ahora, en cuanto a los hechos ocurridos el 17 de marzo de 2017 relacionados con la grabación de un evento que realizaban los trabajadores de una empresa contratista de Exoon Mobil, si bien el señor Morera acepta en la diligencia de descargos haberlo hecho, señala que dadas las circunstancias que acontecían, lo hizo porque de ocurrir un accidente o situación de riesgo podía hacerse responsable a la empresa de seguridad y el video fue borrado por solicitud del Ingeniero responsable de la obra en Exoon Mobil quien lo ratificó en su declaración, indicando que no se dio trascendencia dadas las buenas relaciones con el personal que allí laboraba. En efecto tanto el representante legal de la demandada, como el testigo Paiba Foreno indican que el uso de celulares o dispositivos electrónicos están prohibidos en los puestos de trabajo del personal de seguridad y ello está consignado en los protocolos y manual operativo de seguridad, en el cual se listan los deberes, los derechos, lo que debe y no debe hacer un vigilante, y dentro de las políticas de Exxon Mobil, y de las consignas como tal en la función del vigilante, están totalmente prohibido hacer grabaciones, tomar fotografías, utilizar dispositivos electrónicos dentro del servicio, ninguna prueba se aportó al proceso que conduzca a la Sala en establecer tal prohibición , pues no se acercó ningún manual, ni protocolo de seguridad que rige la actividad del personal que presta el servicio como guarda en la empresa Vise Ltda. ni mucho menos instructivo o políticas de contratación de Exxon Mobil y las consignas en la función del vigilante, tampoco se encuentra que la falta atribuida este consignada como grave y de lugar a terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Así ante, la falencia probatoria de la demandada es claro para la sala que no se demostraron las justas causas achacadas al señor Morera para dar por terminado el contrato de trabajo, imponiéndose confirmar

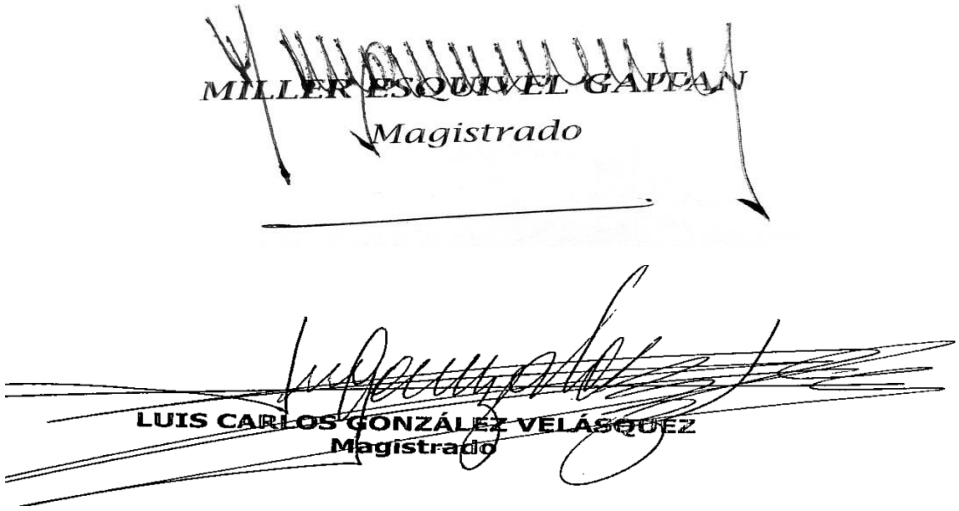
la decisión de primera instancia, no sin antes advertir que en lo demás no se presentó reparo por ninguna de las partes.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

Primero. *Confirmar la sentencia apelada.*
Segundo. *Costas en esta instancia a cargo de la demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de $400.000.oo por concepto de agencias en derecho.*

Notifíquese a las partes en legal forma y cúmplase.



JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado