

Providencia:	Providencia del 6 de abril de 2022
Radicación Nro. :	66001310500120190033601
Proceso:	Fuero Sindical
Demandante:	G4S Cash Solutions Colombia Ltda -Hoy Compañía Transbank Ltda
Demandado:	Jhon Alexander Rueda Otaña
Juzgado de origen:	Primero Laboral del Circuito de Pereira
Magistrado Ponente:	Julio César Salazar Muñoz

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, SEIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS
Acta de Sala de Discusión No 55 de 6 de abril de de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver el recurso de apelación formulado por el señor Jhon Alexander Rueda Otaña contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 29 de marzo de 2022, dentro del proceso de fuero sindical –*permiso para despedir*- que le promueve la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda antes G4S Cash Solutions Colombia S.A., radicado bajo el número 6600131050012022006001.

ANTECEDENTES

Pretende la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, antes G4S Cash Solutions Colombia S.A. que la justicia laboral declare que se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que la une al señor Jhon Alexander Rueda Otaña y que, hecha esa declaración, se levante el fuero sindical que ampara al trabajador y se le conceda el permiso para poner fin al contrato, con condena en costas y agencias en derecho a cargo del aforado.

Para el efecto señala que el señor Jhon Alexander Rueda Otaña está vinculado con la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda antes G4S Cash Solutions Colombia S.A. desde el 5 de junio de 2015, desempeñado el cargo de tripulante recolector, denominación que fue cambiada a conductor, manteniéndose las condiciones laborales inicialmente

pactadas; debiendo cumplir sus funciones en la ciudad de Pereira o en el lugar que el empleador designe dentro del territorio nacional.

Informa que en la cláusula segunda del contrato de trabajo fueron consignadas las obligaciones del trabajador, en la décima las justas causas de terminación del contrato de trabajo, en la séptima se dejó constancia que al trabajador le fue suministrado el reglamento interno de trabajo, mientras que en la cláusula vigésima tercera quedó sentado que el trabajador conoce dicho documento, así como el manual de funciones.

Cuenta que día 20 de diciembre de 2021 se realizó auditoria por parte del área de Gestión del Riesgo, encontrándose que el señor Rendón Otaya, en el horario laboral y en el cumplimiento de sus funciones, utilizando el botiquín como almohada, estaba dormido desde las 7:23:55 am hasta las 07:50:00 en la Unidad Blindada 1316 (vehículo) que le fue asignada y para ese momento se encontraba en operación, omitiendo con ello los protocolos de seguridad y poniendo en riesgo la integridad física de los tripulantes y la seguridad de los bienes y valores encomendados a la compañía.

Refiere que la obligación de conductor escolta es permanecer en posición de alerta, atento y preparado para reaccionar en caso de presentarse situaciones que atenten contra la tripulación y bienes que se transportan en la unidad blindada –en adelante UB- y con ello realizar las maniobras propias de defensa con el vehículo; obligación que desatendió el trabajador, en tanto los demás tripulantes que se ubican en la parte trasera de la UB, siempre están alerta y en la posición correcta en caso de presentarse alguna novedad, mientras esperan el ingreso a las instalaciones del cliente.

Relata que en la filmación que se aporta se evidencia que el actor se despierta de manera intempestiva y con gran sorpresa dado que los escoltas le solicitan la apertura de la puerta trasera de la UB para descender y desarrollar la actividad que debían desarrollar.

Precisa que una vez reportada la novedad al área de relaciones laborales, fue notificado el trabajador el día 31 de diciembre de 2021 de la citación a diligencia de descargos el 6 de enero de 2022, en la que el actor acepta como

hecho de confesión grave que es consciente que *“el conductor siempre velará por el bienestar de los vehículos, pero antes el bienestar de sus compañeros”*.

Refiere que una vez culminó el proceso disciplinario en el cual se garantizaron los derechos procesales al demandado, se estableció que este incumplió y trasgredió de manera grave lo consagrado en el numeral 1º y 7º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y, del Reglamento Interno de Trabajo, el literal D del artículo 56, el numeral 1º del artículo 61, los numerales 5, 7, 11 y 34 del artículo 62, los numerales 3, 47 y 68 del parágrafo primero del artículo 64 y los numerales 3, 11, 19, 24 y 24 del artículo 67, así como lo dispuesto en las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

Informa que mediante comunicación, debidamente motivada, de fecha 15 de enero de 2021, le comunicó de la terminación del contrato de trabajo, condicionada a la autorización del juez laboral del levantamiento del fuero sindical del cual es titular el infractor, toda vez que funge como fiscal de la subdirectiva regional de Pereira de UNTRAG4S y, así mismo, ostenta el cargo de suplente 3 de la Junta Directiva de sindicato UNETDV.

Finaliza informando que durante la relación laboral, el trabajador es reincidente en conductas de indisciplina, siendo sancionado en repetidas ocasiones por diferentes conductas violatorias de sus funciones, obligaciones contractuales y reglamentarias.

Luego de inadmitida la acción por falencias que advirtió la juez de la instancia en la demanda y subsanadas las mismas, mediante auto de fecha dos (2) de marzo de 2022, fue admitida, disponiéndose la notificación al aforado y al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de G4S - “UNTRAG4S” y al sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de valores y Actividades Conexas –UNETDV-.

En la misma providencia se fijó como fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS el día 17 de marzo de 2022, misma que hubo de reprogramarse, toda vez que la titular del juzgado se encontraba en escrutinios de la jornada electoral del 13 de marzo de 2022, fijándose como nueva fecha el 28 de marzo de 2022.

Llegado el día programado y abierta la audiencia la parte demandada dio respuesta a la acción, oponiéndose y rechazando las pretensiones, por considerar que no cuentan con sustento legal y probatorio para su prosperidad.

Sobre los hechos de la demanda aceptó los relacionados con su vinculación laboral a G4S Cash Solutions Colombia Ltda, hoy Compañía de Seguridad Transbank Ltda, el cargo desempeñado, las funciones asignadas y el contenido de las cláusulas que integran el contrato de trabajo; sin embargo, frente a estas últimas señaló que no constituyen hechos, pues son solo la referencia de su contenido, insistiendo en el hecho de que la demandante debe probar que, tanto el contrato de trabajo como el reglamento interno de trabajo y el manual de funciones, le fueron entregados al trabajador.

De otro lado, fueron aceptados los hechos relacionados con la calidad de aforado y la diligencia de descargos realizada el 6 de enero de 2022, pero con la precisión de que al momento de ser citado no le enviaron el correo de auditoría ni el correo de monitoreo, los cuales pudo conocer únicamente en la audiencia de descargos, con lo que se viola el debido proceso.

Por lo demás se señala que el demandado no se encontraba dormido, pues si bien el video muestra al trabajador en una posición de descanso, eso se debe a que por tratarse de un trabajo de tanto estrés y exigencia física, debido a los horarios y niveles de riesgo que está expuesto el trabajador, no siempre puede estar en toda la jornada laboral con atención máxima, siendo normal que mientras otros compañeros estén en alerta, los trabajadores puedan tener momentos de descanso, que si bien no están previstos en el manual de funciones, al tratarse de una labor de suma exigencia, resultan indispensables y se pueden presentar, de manera voluntaria e involuntaria, siendo potestad de los trabajadores, al no estar establecidas esas pausas, decidir en qué instante realizarlas en su jornada de acuerdo a los espacios en que ellos consideren que es seguro y que no ponen en peligro ni a sus compañeros ni a los bienes custodiados.

Por último, cuestiona que se usen los videos de seguridad previstos para monitorear la operación, con el fin de señalar a los trabajadores como descuidados y desentendidos de sus labores.

Como excepciones se propuso la de *“Inexistencia de los hechos que fundan el supuesto desobedecimiento a las funciones, el trabajador tiene el derecho al descanso”, “Violación al debido proceso”, “Temeridad y mala fe”, “Prescripción” y “La Genérica”*.

Decretadas y practicadas las pruebas, se pronunció de fondo la juez de la causa, partiendo de los hechos incontrovertidos de que el demandado es trabajador de la compañía demandante y goza de fuero sindical en calidad de Fiscal de la Sudirectiva Pereira del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de G4S - UNTRAG4S- y 3º suplente de la Junta Directiva de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas – UNETDV-, para terminar concluyendo que existe justa para dar por terminado el contrato de trabajo, al advertirse que el trabajador incumplió con las obligaciones, dado que entre las 7:23 am del día 20 de diciembre de 2021, hasta las 7:50 de la mañana, estando en ejecución la operación, tomó posición de descanso para dormir, previa reclinación de la silla y tomar un elemento del vehículo para utilizarlos como almohada, lo cual dejó en riesgo a sus compañeros y bienes custodiados por la empresa independientemente de que el vehículo estuviera parqueado a la espera de que fueran atendidos por el cliente, toda vez que la actividad de vigilancia y custodia de las cuantiosas sumas genera un riesgo, tanto para la tripulación como para los bienes en custodia, sin que sea delegable tal función, pues existe el deber de permanecer alerta, teniendo en cuenta la envergadura de la labor encomendada.

Así concluyó que quedó plenamente demostrado el hecho que se le imputa al trabajador, al incurrir en las prohibiciones especiales que están establecidas en el reglamento interno de trabajo, esto es dormir en horas de trabajo o incumplir con los protocolos de seguridad, no siendo de recibo el argumento defensivo relacionado con el desconocimiento de tales protocolos, pues carece de sentido que una entidad que transporta valores, con personal armado, que está capacitado y certificado en el manejo de armas y custodia

de los mismos, desconozca tales manuales, pues se trata del cuidado de bienes que pertenecen a terceras personas.

Seguidamente señala que al ser calificadas tales faltas como graves en el reglamento interno de trabajo y estar previstas en el contrato de trabajo como justa causa para la terminación del mismo, no le es dable al operador judicial calificar la gravedad de la misma, sino su ocurrencia.

Precisa que la parte actora acreditó el cumplimiento del deber de escuchar al trabajador cumpliendo el procedimiento previsto para ello, pues fue debidamente llamado a descargos, se le permitió el acompañamiento de dos miembros del sindicato y se le pusieron en conocimiento las pruebas necesarias para que ejerciera su defensa, incluyendo una secuencia fotográfica que demuestra la comisión de la conducta reprochada el día de los hechos.

Por último, señala que quedó demostrado en el proceso que el aforado tiene antecedentes respecto al incumplimiento de sus deberes, lo que generó una sanción previa por la comisión de una falta grave, de manera que también se cumple lo establecido en el reglamento interno de trabajo, que determina que la segunda ocurrencia de una falta grave da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Por lo anterior procedió a levantar el fuero sindical y autorizar su despido. Las costas fueron cargadas en contra el aforado.

Inconforme con la decisión la parte demandada la cuestionó señalando que cuando se estudia una falta que pueda llevar a la terminación del contrato de trabajo, debe analizarse la cuestión subjetiva, pues no basta que calificadas previamente como graves las faltas, el juzgador solo deba verificar su ocurrencia, pues en ese caso se estaría ante una imputación objetiva, que está prohibida por la Constitución Política de Colombia, pues es propia de los regímenes autoritarios y de acuerdo con ello, en casos como el que nos atañe, para no incurrir en dicha figura, deben tenerse en cuenta aquellas situaciones subjetivas que dieron origen a la falta que se imputa y garantizar mínimamente el debido proceso.

Argumenta también que se le vulneró el debido proceso al no tener acceso a las pruebas a través de las cuales quedó demostrada la conducta, impidiéndole ejercer el derecho de defensa y contradicción, toda vez que la prueba es un video, no fotografías, respecto al cual solo tuvo acceso unos minutos antes de la diligencia de descargos, siendo la justificación para ese proceder -según los alegatos presentados- motivos de seguridad, por lo tanto, nuevamente se presenta la figura de una imputación objetiva, pues el trabajador no tuvo acceso a la prueba con la cual se le endilgó la ocurrencia de la falta grave, como tampoco la tuvieron los representantes del sindicato que lo acompañaron a la diligencia, quienes no tienen la calidad de simples espectadores sino, de defensores del trabajador.

Estima por tanto que el proceso disciplinario es nulo y en consecuencia no hay prueba en este asunto, para levantar el fuero sindical.

Refiere también que el descanso es un elemento esencial dentro del desarrollo del contrato de trabajo, que no debe ignorar el operador judicial con la simple mención de que en este proceso no se está discutiendo si existe o no existe un manual para el descanso, pues es ese precisamente el soporte de la defensa, dado que, al no existir directrices de la empresa en ese sentido, el trabajador toma su tiempo de descanso cómo él cree que se debe hacer, sin que ello represente la comisión de una falta grave, máxime cuando se cumple una jornada donde se debe desempeñar una función de altísimo riesgo que produce cansancio y estrés para el prestador del servicio.

Indica igualmente que el operador judicial debió considerar las condiciones en que el señor Rueda Otaya presta sus servicios, pues no puede descender del vehículo, debe estar sentado, en un espacio totalmente cerrado en el que no se puede levantar, lo que implica que una forma de descansar es reclinando la silla, por lo que no puede considerarse que cualquier situación que modifique la posición del conductor, deba ser vista como una desatención, una conducta grave y por ende causal de terminación del contrato de trabajo, de allí que corresponda al operador judicial establecer la gradualidad de la conducta, pues no puede ser que en una jornada de ocho (8) horas de

trabajo, el trabajador deba estar absolutamente atento y que cualquier movimiento pueda conllevar al finiquito del vínculo laboral.

Por último, señala que los protocolos no se pueden presumir y en ese sentido debió el demandante demostrar que el trabajador fue capacitado y le fue puesto en conocimiento el sistema de seguridad en el trabajo, lo cual no puede suplirse con una cláusula en el contrato de trabajo, así como el momento en el cual puede realizar pausas activas y/o descansar, entendiendo con ello la desconexión por un instante sin generar un riesgo.

Todo lo anterior, para finalmente solicitar que se revoque la sentencia y en su lugar se niegue el levantamiento del fuero sindical.

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Se dan los presupuestos legales para levantar el fuero sindical del que goza el demandado?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes, la Sala considera necesario precisar los siguientes aspectos

1. EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, establece que: *“Se denomina “fuero sindical”, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo”*

El objeto de la calificación judicial en estos asuntos es garantizar que, las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo, tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecida en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole.

Se circunscribe entonces el proceso de levantamiento del fuero sindical a verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no, para, con esos fundamentos, determinar si se autoriza el levantamiento del amparo foral o el reintegro del aforado.

En este sentido, para lo que importa al presente trámite, conforme a lo dispone el literal b) del artículo 410 del C.S.T., constituyen justa causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *“Las causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

2. DE LA CALIFICACION DE LA FALTA

Establece el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo *“Cualquier violación grave de las obligaciones 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”*.

De acuerdo con la norma, se puede concluir entonces que basta con que la falta esté calificada como grave en cualquiera de las disposiciones señaladas, para que, una vez se acredite su ocurrencia, se produzca la terminación por justa causa por parte del patrono, en otras palabras, el legislador respetó la voluntad de las partes al establecer la graduación, lo que indica que al operador judicial no le está permitido intervenir en ese sentido.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 10 marzo de 2012, rad. 35105, explicó:

“[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave

calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

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

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...”

2. CASO CONCRETO

Fuera de cualquier discusión se encuentra en el presente trámite que el señor Jhon Alexander Rueda Otaña es trabajador de la Compañía G4S Cash Solutions Colombia Ltda –Hoy Compañía Transbank Ltda-, pues con la demanda fue aportado el contrato individual de trabajo suscrito entre el demandado y dicha compañía – *hojas 17 a 26 del numeral 06 de la carpeta digital de primera instancia-* que, para el año 2019 figura como Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda –*hojas 33 y 34 del numeral 02 Poder Demanda Anexos de la carpeta de primera instancia-*.

Tampoco es tema que se discuta la calidad de aforado que ostenta el demandado, toda vez que en la hoja 4 del numeral 14 Respuesta MinTrabajo, se observa la certificación la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del

Ministerio de Trabajo, en la que se evidencia que el requerido en este asunto, funge como Fiscal en la Junta Directiva Subdirectiva Pereira de la organización sindical denominada Unión de Trabajadores y Trabajadoras de G4S -SINTRAG4S-.

Por otro lado, se tiene que también en la hoja 4 del numeral 29RespuestaOf182MinTrabajo obra el formato “CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVAY/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL” en el que se hace constar que el señor Jhon Alexander Rueda Otaya funge como 3º suplente de la Junta Directiva de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas.

Claro lo anterior, procede la Sala a determinar si, en efecto, se configuraron las causales invocadas por la sociedad accionada, para dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo del señor Rueda Otaya.

De acuerdo con la carta por medio de la cual se le informa al aforado que el vínculo será terminado una vez el juez laboral lo autorice, el empleador señala que el trabajador cometió faltas graves a las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo como trabajador, violando disposiciones tales como los numeral 1º y 7 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal D del artículo 56, numeral 1º del artículo 61, numerales 5,7,11 y 34 del artículo 62, numerales 3, 47 y 68 del párrafo primero del artículo 64, numerales 3,11,19, 24 y 25 del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo y la obligaciones contenidas en el contrato de trabajo,

Es así que la conducta que enmarca el empleador como la constitutiva de justa causa para despedir al trabajador se concreta en que el día 20 de diciembre de 2021, en auditoría realizada por el área de Gestión del Riesgo, se evidenció que entre las 7:34 am y las 7:50 am se encontraba dormido en la Unidad Blindada 1316, misma que se encontraba en operación y a la cual estaba asignado el señor Rueda Otaya.

Señaló la compañía que dicha conducta puso en riesgo la integridad física de los tripulantes, la seguridad de los bienes y valores encomendados a la

Compañía, omitiendo también los pasos en el protocolo de la operación, toda vez que a obligación del conductor escolta es permanecer en posición de alerta, listo para reaccionar y dado el caso, realizar las maniobras respectivas con el vehículo blindado.

Ahora bien, no es tema que se discuta, pues en ello coincidieron las partes en el trámite, que el cargo desempeñado por el señor Rueda Otaya inicialmente era el de tripulante recolector y que luego, a partir del 01 de enero de 2021 le fue asignado el puesto de conductor, pero el cambio solo se presentaba en la denominación, mas no modificaba las condiciones laborales, tales como salario, tipo de contrato, antigüedad o jornada de trabajo *—hoja 39 del Numeral 06SubsanaciónAnexos de la carpeta digital de primera instancia—*.

De acuerdo con lo evidenciado en el material gráfico se tiene que, en efecto, el actor el día 20 de diciembre de 2021 a las 7:22 am, se encontraba sentado en el asiento del conductor del vehículo blindado y a las 7:23 am da apertura a la puerta del vehículo para que ingrese el señor William de Jesús Sánchez. Una vez realiza tal acto, reclina su silla, toma un objeto que utiliza como almohada, introduce su mano derecha dentro del chaleco antibalas y procede a descansar, posición que mantiene hasta las 7:26 am cuando mira para atrás y vuelve y toma posición de descanso, pero esta vez duerme profundamente, al punto que a las 7:35 am, una de las puertas del cliente se abre y sale personal de seguridad de allí y ni siquiera se levanta para verificar qué ocurre; posteriormente, la mano izquierda que tiene reclinada en la silla cae involuntariamente y así permanece hasta las 7:50 am cuando despierta abruptamente, en atención a que el señor Sánchez le pide la apertura de la puerta, más adelante, a las 7:52 am se estira y pasa sus manos por la cara en señal de que acaba de despertarse.

En el numera 18 del párrafo primero de artículo 64 reglamento del trabajo se encuentra prevista como prohibición especial al trabajador *“dormirse en horas de trabajo”*, mientras que el numeral 48 del artículo 67 ibídem dispone textualmente que constituye falta grave: *“Dormir, leer, ver televisión, navegar por internet a través de dispositivos móviles, tablas o celulares, o escuchar música durante el turno de trabajo. Queda claro que el trabajador que presta servicios de vigilancia no puede distraer de modo alguno su atención, por*

cuanto su función es precisamente la de ejercer la vigilancia de los bienes puestos bajo su cuidado, lo que en la mayoría de los casos significa que debe tener los ojos puestos en los monitores de control.”, siendo precisamente esa la conducta atribuida por el empleador al demandado.

Ahora, el hecho de que la Compañía demandante en su reglamento haya calificado tal comportamiento como una falta grave no es una cuestión que corresponda discutir en los estrados judiciales, pues conforme la jurisprudencia previamente citada la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se establece con dicha calificación; mientras que su ocurrencia, si corresponde establecerla al juez laboral.

Pues bien, del análisis del video no queda duda de que el aforado durmió profundamente en la unidad blindada por espacio de 24 minutos el día 20 de diciembre de 2021, entre las 7:26 am y 7:50 am, poniendo en riesgo su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes cuya custodia le fue confiada, con lo cual queda sin soporte el argumento defensivo consistente en que se encontraba en posición de descanso y que, como quiera que no se tienen establecidos momentos para el efecto, los trabajadores a su arbitrio determinan cuál es la oportunidad adecuada para descansar.

Sobre el punto, no hay discusión que los trabajadores pueden, dentro de su horario o jornada laboral, tener momentos de descanso, de hecho, no es una conducta que reproche el empleador, pues al momento de analizar el video en el área de gestión del riesgo, fue verificado primero que no se tratara de un momento de descanso y así se lo dejó establecido en el numeral 4 de la comunicación mediante la cual le informan que previa la autorización del juez laboral se dará por terminado el contrato de trabajo, documento que obra a folio 19 del archivo que contiene la demanda y sus anexos.

Ciertamente, si el presente caso involucrara un momento de descanso, no hubiera tenido lugar esta actuación judicial, pues de ningún modo se puede calificar como falta grave que el conductor cambie de posición por unos segundos, recline su silla por otro lapso igual y luego retorne a su posición para continuar alerta, máxime cuando está en una operación de sumo riesgo y

cuidado, como es el aprovisionamiento de cajeros electrónicos, actividad a cargo de la tripulación a bordo de la Unidad Blindada 1316 para el día 20 de diciembre de 2021, según lo dicho por el testigo William de Jesús Sánchez en el sentido que la labor que tenían asignada ese día era la de aprovisionar un cajero ubicado en el almacén Éxito del centro comercial Parque Arboleda.

Ahora, si bien el Parqueadero del Centro Comercial Arboleda, donde se encontraba la UB puede ser visto como un entorno favorable para tomar un breve descanso y hacer pausa activa -que de ningún modo puede entenderse como un espacio para dormir-, lo cierto es que la actividad de riesgo se encontraba en marcha y el hecho de que el cliente aun no hubiera abierto el establecimiento no relevaba al conductor de continuar atento a su alrededor, pues se tenía en los compartimientos del vehículo, los bienes y dineros con los que se debía realizar el cargue de los cajeros, situación que por fortuna si consideraron sus compañeros tripulantes, pues a pesar que también estaban a la espera de realizar la operación, no decidieron dormir como lo hizo el demandado, tomando una siesta prolongada en el horario de trabajo.

Y es que en el video se puede advertir que el conductor para esperar el retorno del tripulante, que de acuerdo a las declaraciones recibidas en la instancia anterior era el señor William de Jesús Sánchez, procede a reclinar la silla, tomar un objeto del vehículo, que según lo dicho en el interrogatorio de parte, era una “cartera” que puso tras su cabeza, quedándose profundamente dormido tres minutos más tarde por otros 20 más, mientras sus compañeros, en la parte de atrás del vagón, permanecían alertas, conversando entre ellos, mirando el reloj y la ventana, a la espera de que el cliente los dejara ingresar, lo cual ocurrió a las 7:50 am, oportunidad en la que, al solicitarse la apertura de la puerta por parte del tripulante, despierta al señor Rueda Otaña.

Es así entonces que el comportamiento del trabajador no tiene justificación, primero porque no se trató de un breve descanso y segundo porque solo habían transcurridos dos horas y media desde que inició la ruta de aprovisionamiento de cajeros y el día anterior, domingo 19 de diciembre de 2021, no había laborado, de ahí que no puede alegarse como excusa las largas y extenuantes jornadas de trabajo, porque además, hace parte del grupo de trabajadores (5) que tienen asignadas 8 horas diarias de trabajo,

máximo 10, conforme lo informó a la juez de la causa el señor William de Jesús Sánchez.

De acuerdo con lo anterior, el proceder del trabajador fue contrario a las obligación especial de permanecer alerta en el puesto y área de vigilancia que se comprometió a cumplir según lo dispuesto en el numeral 34 del artículo 62 de Reglamento Interno de Trabajo, incurriendo de paso en la conducta calificada como falta grave de conformidad con lo previsto en el parágrafo primero del artículo 64 del Reglamento que establece como prohibición especial de los trabajadores, en el numeral 18, el hecho de “*Dormirse en horas de trabajo*”, conducta que también encuadra en el numeral 4o del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador “ (...) toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Frente al argumento de la defensa consistente en que el trabajador -luego de estar por más de 6 años en la Compañía- desconoce los protocolos de seguridad, manuales de procedimiento, reglamento interno de trabajo y demás documentos que contienen directrices, como lo son el contrato de trabajo y el manual de funciones, se tiene que al momento de absolver el interrogatorio de parte, el señor Rueda Otaya afirmó haber recibido capacitación por espacio de un mes al iniciar labores y de la documental aportada se desprende que, al suscribir el contrato de trabajo, en la parte final, hizo constar que recibió una copia del mismo, y en dicho contrato, en la la Cláusula Segunda se establecen las obligaciones especiales a su cargo dentro de las que se cuentan “*d) Observar los preceptos de los reglamentos del EMPLEADOR, así como órdenes e instrucciones que éste o sus representantes le impartan*” y “*h) Actuar de buena fe, con la debida diligencia y cuidado, y a seguir estrictamente las instrucciones que de manera general o particular le imparta el EMPLEADOR*”, -hojas 17 a 26 del numeral 06SubsanacionAnexos.

Respecto al reglamento interno de trabajo, se tiene que, a folio 124 del archivo que contiene la demanda y sus anexos obra la circular interna que da cuenta de su publicación el 23 de febrero de 2015 y a folio 125 se ve la constancia de entrada en vigencia del mismo por haber transcurrido 15 días

desde su publicación sin que se hubieran presentado objeciones por parte de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 1429 de 2010. A lo que, debe sumarse que el señor Rueda Otaña en la diligencia de descargos, a la pregunta de si sabía que el reglamento interno de trabajo se encuentra publicado en algún lugar de la empresa contestó que: *“Posiblemente si, pero manifiesto a nosotros los trabajadores no se toman la molestia de saber que son dichas carteleras”*. Adicionalmente, en el inciso segundo de la cláusula vigésimo tercera del contrato de trabajo, el trabajador da cuenta de que conoce el reglamento interno de la empresa.

Ahora, en el video de la diligencia de descargos se puede constatar que el trabajador señaló que entiende que el reglamento interno debe ser socializado para que los trabajadores presenten objeciones y se generen espacios para discutirlo -3.1 Descargos Jhon Rueda numeral 07VideosAnexosSubsanación- y, en otra diligencia de descargos realizada el 2 de septiembre de 2019 –hoja 120 del numeral 06SubsanaciónAnexos-, a la pregunta de si conocía el reglamento interno de trabajo afirmó *“me acusa la compañía de incumplir mis deberes estipulados, dentro del reglamento interno de trabajo, el cual desconozco por motivos de que la compañía no se llama G4S, y ese reglamento interno finalizó al momento de cambio de la razón social por Transbank, lo cual conlleva a un desconocimiento del reglamento de la nueva compañía”* y seguidamente se le pregunta si ha recibido instrucciones y/o capacitación para desarrollar las funciones que tiene asignadas a su cargo, a lo que respondió: **“SI”**.

Lo anterior, pone de manifiesto que no existe tal desconocimiento de protocolos, manuales y reglamento interno de trabajo, porque el mismo trabajador señala que si fue capacitado respecto a sus funciones y puesto de trabajo y su negativa a reconocer el nombrado reglamento interno de trabajo la basa en que la Compañía cambió de nombre, lo cual carece de peso en la medida en que el simple cambio de razón social no deja sin piso la reglamentación interna de la empresa y, siendo que, según atrás se dejó dicho, en el inciso segundo de la cláusula vigésimo tercera del contrato de trabajo, él dio da cuenta de que conocía el reglamento interno de la empresa, se queda sin fuerza su afirmación de que no le ha sido socializado.

Como puede observarse, los argumentos defensivos -contenidos en el recurso- relacionados con que, ante la inexistencia de directrices claras, de protocolos y manuales que no le han sido socializados al actor y frente a la ausencia de pautas para tomar descanso, la actuación del trabajador fue legítima, no resultan acertados, pues como viene de verse, no solo tales instructivos se encuentran en la Compañía y son conocidos por el señor Rueda Otaya, sino que en el presente evento se probó fehacientemente que el conductor se quedó dormido en su horario de trabajo por más de 20 minutos y no se trató de un simple momento de descanso como se quiere hacer ver en el recurso.

En lo que atañe a la alegación del trabajador de la violación del debido proceso en el trámite disciplinario que le fue adelantado por la Compañía Transbank Ltda, consistente en que al momento de citación para descargos, dentro de las pruebas, no le fue arrimado el video que hoy sirve como prueba dentro del presente asunto, las pruebas dan cuenta que al momento de ser citado a la diligencia de descargos recibió el documento sin ninguna observación, y en ella se le anunciaron como anexos *i)* correo electrónico auditoria, *ii)* correo de monitoreo *iii)* Programación de la ruta del día 20 de diciembre de 2021, así como material fotográfico extraído del video en donde se le muestra una secuencia de la conducta endilgada a las 07:23:55, 07:24:57, 07:28:37, 07:37:08 y 07:48:08, en la cual se evidencia que permanece en la misma posición durante ese periodo. Además, se le indicó que el video le sería exhibido en la diligencia de descargos, lo que en efecto ocurrió, pues, junto con los dos representantes del sindicato, pudieron observarlo en el acto, analizarlo y posteriormente responder las preguntas que le fueron formuladas por el representante del empleador.

De acuerdo con lo expuesto, la prueba no le fue ocultada al trabajador, ni le tomó por sorpresa la misma al realizarse la diligencia de descargos, toda vez que ya tenía conocimiento de cuál era el contenido del video, siendo obvias las razones de seguridad por las cuales no podía ponerse a disposición tal material, pues en él se evidencia, no sólo la cabina del conductor, sino también el diseño y la distribución de la unidad blindada en la que se realizó la operación el día de los hechos, así como las cajas fuertes y los valores custodiados por la tripulación.

No saliendo adelante ninguno de los argumentos expuestos en el recurso de apelación, la sentencia de primer grado será confirmada en su integridad.

Costas a cargo del recurrente.

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 29 de marzo de 2022.

Costas a cargo del señor Jhon Alexander Rueda Otaña.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quiénes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Ponente

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**1463f24331b85a01b56cb78a3ad138a728cc35f3e3f50e8d224ea92ad755a75
b**

Documento generado en 06/04/2022 10:24:29 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente
URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**