



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 035

Audiencia número: 446

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 179 del 26 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por DUVAN LARRAHONDO RENGIFO contra COLOMBIANA DE PROTECCION, VIGILANCIA Y SERVICIOS - PROVISER LTDA.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La apoderada de la entidad demandada al presentar alegatos de conclusión ante esta instancia manifiesta que no ha sido materia de controversia el contrato de trabajo celebrado con el actor, quien inicialmente fue contratado como Guarda de Seguridad y en octubre de 2017 fue promovido a Guarda de Reacción Motorizada, así se acredita con la prueba documental y testimonial. Que el contrato laboral termina con justa causa. Supuestos facticos acreditados, pero no avalados por el juez de instancia, al considerar que no se hizo una correcta valoración probatoria de todo el material allegado. Solicitando la revocatoria de la providencia de primera instancia.



A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0380

Pretende el demandante que se declare que, entre el 01 de octubre de 2017 al 28 de febrero de 2020, ejerció el cargo de Supervisor al servicio de la empresa demandada. Contrato laboral que terminó sin justa causa. Reclamando el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social que corresponden al período laborado, así como la indemnización por despido injusto e indexación.

En sustento de esas peticiones anuncia el promotor de este proceso que el 22 de diciembre de 2013 se vincula al servicio de la demandada, suscribiendo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para ocupar el cargo de Guarda de Seguridad, contrato que se fue prorrogando y que se mantuvo hasta el 28 de febrero de 2020. Que el salario devengado era el mínimo legal mensual vigente, más el tiempo suplementario.

Que el 01 de octubre de 2017, la entidad demandada lo designa como Guarda Motorizado de Reacción, pagándole adicional al salario la suma de \$19.560 por concepto de auxilio de rodamiento. Que desde ese día empezó a cumplir funciones de Supervisor, pasando revista a los puestos, con el fin de inspeccionar a los guardas de seguridad, a fin de determinar que se encontrasen en el puesto asignado, portando adecuadamente los elementos del cargo, recibir el reporte de novedades y hacer recomendación.

Que el 23 de febrero de 2020, ocurrió una situación en las instalaciones del centro comercial Puerto 125, sobre un hurto de un vehículo aproximadamente a las 7:47 p.m., donde la central se comunica con el demandante, quien al llegar al lugar para verificar el hurto del vehículo que se llevo a cabo a las afueras de ese centro comercial. Que el demandante se dirige a hablar con el guarda de seguridad de lugar, donde ya se encontraba la policía, y le informan que la administradora se encuentra en el cuarto de monitoria a puerta cerrada, quien al salir le hizo referencia a inconformidades que venían desde antes con el servicio del guarda del lugar y esa inconformidad se hizo por escrito.



Que el 26 de febrero de 2020, es citado el demandante a una diligencia de descargos, la que se llevó a cabo el 27 de febrero de esa anualidad y al día siguiente se le notifica la terminación del contrato de trabajo con justa causa, ante el incumplimiento del artículo 49 del Reglamento Interno de la demandada.

Que al demandante no se le realizó un buen proceso disciplinario, porque las faltas no encajan con el accionar de éste, además de que la falta debe ser por tercera vez, y ese era el primer proceso disciplinario que se le hacía al demandante durante todo el tiempo laborado en la empresa.

Que al momento de la liquidación la entidad demandada no tuvo en cuenta dos períodos de vacaciones que tenía pendientes y por ello se le cancela menos de lo que le corresponde.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La apoderada de PROVISER LTDA, al dar respuesta a la demanda expresa que existió entre las partes un contrato de trabajo que inició el 21 de diciembre de 2013, que el 01 de octubre de 2017, el actor tuvo una variación en la asignación salarial al ser Guarda Motorizado de Reacción. Que ese contrato estuvo vigente hasta el 28 de febrero de 2020 cuando se le da por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Que, dentro de las nuevas funciones ante el cambio de cargo, al actor le correspondía realizar recorridos establecidos para garantizar la vigilancia y custodia de bienes, vidas y activo, atender inmediatamente los llamados reportados por la central para atención de novedades presentadas en los clientes de seguridad electrónica y física, entre otras.

Que el demandante era consiente de las labores de guarda motorizado que desempeñaba y no presentó nunca reclamación alguna.

Que la entidad demandada adelantó todo un proceso disciplinario donde fueron analizadas las pruebas y las declaraciones del trabajador en descargos para arribar a una legítima decisión de terminar el contrato, a la luz del reglamento interno, donde el 26 de febrero de



2020 fue citado a descargos, dándole a conocer de manera detallada las circunstancias bajo las cuales se les estaba convocando, se le brindó la oportunidad de ejercer el derecho de defensa. Que los hechos sobre los que versa el informe disciplinario, es por el incumplimiento de consignas, consistente en la tardía reacción que se efectúa sobre la novedad que se presentó al interior del puesto de trabajo Puerto 125, con ocasión al hurto en las instalaciones del cliente, situación que recrea para Proviser Ltda. un perjuicio económico, en atención a que el cliente opta por terminar el contrato comercial existente con la compañía.

Que el reglamento interno de trabajo, cita como falta grave, que conlleva a la terminación del contrato con justa causa, como se observa del artículo 49 numeral 17 de ese reglamento. Que el cliente consideró que la empresa no estuvo a la altura de la situación del hurto del vehículo.

Que la carta de terminación del contrato está debidamente fundamentada en las causales descritas en el artículo 49 numerales 16 y 17, particularmente un desconocimiento de las consignas generales y particulares del puesto de trabajo, al no haberse dado el acompañamiento y soporte óptimo al cliente, que causó un perjuicio económico a la compañía.

Que la liquidación de prestaciones sociales se hizo e conformidad con el salario devengado y se le reconoció los dos períodos de vacaciones.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones, formulando las excepciones de fondo que denominó: improcedencia de la indemnización por despido sin justa causa, improcedencia de la nivelación salarial por la no existencia de ésta, improcedencia de la indemnización moratoria deprecada, buena fe y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que el operador judicial decide:



- Declarar probadas las excepciones propuestas por la parte demandada respecto de la reliquidación salarial y no probadas respecto a la indemnización por despido sin justa causa.
- Declarar que la terminación de la relación laboral entre el actor y la sociedad demandada fue en forma unilateral y sin justa causa por el empleador.
- Condenar a la demandada a pagar al demandante la suma de \$9.512.809 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

En relación con la terminación del contrato, el A quo analiza el reglamento interno de trabajo, artículo 49, numerales 16 y 17, que dispone que, si se realiza la conducta allí descrita, por tercera vez, es calificada como falta grave. Que, al darse lectura a la carta de terminación, considera que no hay claridad en el cargo que ocupaba el demandante e indicarle que funciones tenía, porque se presente confusión, porque en la carta de despido se dice que era supervisor, o era guarda motorizado o guarda normal. Donde el declarante Eyder Toro tampoco aclara que cargo tenía el actor. Que ante tanta confesión se debe aplicar la favorabilidad a favor del trabajador y no haberse aportado las funciones específicas conllevan a declarar que el contrato terminó sin justa causa.

Que al no estar claramente acreditado el cargo ocupado por el demandante y no existir elementos esenciales no es viable la nivelación salarial solicitada.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada de la parte pasiva formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada, considerando que no existe la confusión del cargo que dice el juzgador, por lo tanto, expresa que hay una indebida valoración probatoria. Porque se acreditó que el actor era Supervisor de Reacción, se le adelantó un proceso disciplinario con todas las garantías, a tal punto que se le informó los motivos por los que era llamado a descargos. Además, el señor Toro, en la declaración



que rindió dentro del proceso, indicó como es la estructura piramidal, además el actor en la diligencia de descargos reconoce que desempeñaba el cargo de Supervisor de reacción y acepta que llega de manera tardía al lugar del cliente, donde se presentó la novedad de hurto de un vehículo y que no abordó oportunamente al cliente, conllevó a una pérdida económica al terminarse el contrato comercial de la demandada con Puerto 125. Que las funciones si fueron aportadas, dando lectura de éstas, para concluir que si existe una justa causa, probada con la diligencia de descargos y que no se puede imponer que la carta de despido deba decirse claramente el cargo como lo exige el juez, se demostró que el demandante incumplió sus obligaciones, las que él tenía claro.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con los argumentos expuestos al formular la alzada, corresponderá a la Sala determinar si la terminación del contrato laboral del actor fue con o sin justa causa que conlleven o no al reconocimiento de la indemnización por despido.

Sea lo primero señalar que no es materia de discusión la existencia de la relación laboral, hecho aceptado con la respuesta a la demanda y además se aportó copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, que inició el 21 de diciembre de 2013 y vencería el 20 de abril de 2014, habiendo sido contratado el demandante como Guarda de Seguridad. (pdf. 01 fl. 72).

Para la Sala a diferencia de la conclusión del juez de primera instancia, si se acredita la modificación contractual al ser designado el demandante a partir del 01 de octubre de 2017 como Guarda Motorizado de Reacción (pdf, 05 fl. 65)

Hace parte del material probatorio la comunicación de fecha; 28 de febrero de 2020, dirigida por la entidad demandada al actor, bajo la referencia: notificación terminación del contrato con justa causa, presentando como fundamento de tal decisión lo dispuesto en el artículo 62, literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como



tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento. Citando, además, el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo, literales 16 y 17, donde el primero de ellos, tiene como falta grave el incumplimiento de las consignas generales y particulares y la segunda de las citadas: *“cuando el cometimiento de las conductas previstas en el numeral anterior, genere consecuencias de índole legal y/o económico para el cliente y/o la empresa”*.

Misiva que igualmente hace una relación del hecho, donde en la versión libre del actor, donde éste expuso que *“a las 7:47 minutos de la noche, que ante esto realiza llamada a la central y se contacta a su vez con el jefe del puesto, que al terminar el contacto opta por ponerse vestido impermeable y dirigirse a las instalaciones del cliente para la atención de la novedad, y que con base en ello sus tiempos fueron los adecuados para la reacción. A su vez, informa que al llegar al puesto de trabajo decide esperar al cliente para abordarlo frente a la situación que esto sólo se realiza hasta las 10 p.m. cuando la administradora del lugar sale de las instalaciones del circuito cerrado de televisión donde se encontraba realizando verificación a las cámaras de seguridad...”*

Concluye esa comunicación con el siguiente texto:

“Así las cosas, es menester indicarle que en efecto los hechos presentados representaron para el Centro comercial Puerto 125, su decisión de terminar relaciones comerciales con Proviser Ltda., situación que deviene del hecho que el cliente no sintió acompañamiento de la compañía frente a lo sucedido y la cual es desatada frente al manejo que se otorgó por su partes, pues al llegar al puesto de trabajo en lugar de realizar una atención al evento mediante el contacto directo con la administradora del lugar y en búsqueda de consolidar acciones de representación de la compañía, opta por atender los hechos de manera pasiva, esperando que el cliente realizara revisión de las cámaras de lugar, la misma que fue prolongada y en la que usted no estuvo presente como apoyo y como representación de Proviser Ltda., tal como fue por usted aceptado, generando entonces que el cliente consolidara una imagen negativa de la compañía y una inconformidad frente al servicio, y sobre la cual se recrea un posterior perjuicio económico tras el cierre del puesto de trabajo que el cliente tenía contratado con Proviser Ltda. configurándose por tanto la falta grave citada inicialmente, sobre la cual, acogiendo las disposiciones de índole legal y



reglamentarias, se promueve bajo una justa causa comprobada, la terminación de su contrato de trabajo.”

Tratándose de la reclamación de la indemnización por despido injusto, hay cargas probatorias para las partes, en primer lugar, al demandante le corresponde acreditar que fue despedido, deber que se cumple con la copia de la misiva antes citada y corresponderá a la parte pasiva de la litis acreditar que el hecho genera una justa causa de despido.

Pasará la Sala a analizar el material probatorio tendiente a determinar si el empleador cumplió con su deber procesal antes citado y para ello retomamos los fundamentos jurídicos expuestos en la misiva de terminación del contrato, en primer lugar, el reglamento interno de trabajo.

El artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo define el reglamento de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. El que debe ser conocido por el trabajador., como lo dispone el artículo 122 de la misma obra. En este proceso, el demandante nunca expuso que no conocía esa norma, razón por la cual se parte de que conocía esas normas que hacen parte del contrato de trabajo, al tenor del artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso, la decisión de finiquitar la relación laboral, esta fundamentada en primer lugar, en el reglamento interno, citando los numerales 16 y 17 del artículo 49, habiéndose aportado al plenario ese documento (pdf. 05 fl. 99), que a la letra dice:

“Artículo 49: Constituye faltas graves, que darán lugar a la terminación del contrato con justa causa.

16. El incumplimiento de las consignas generales y particulares, la indebida presentación del puesto de trabajo, el no cumplir con las normas de relevo, el no portar la documentación completa, el manejo indebido de arma de dotación, de los equipos móviles de comunicación, del material, productos, combustibles y visitantes, el efectuar la alteración de la bitácora;



siempre y cuando no genere consecuencias de índole legal y económico para el cliente y/o la empresa por tercera vez”.

17. Cuando el cometido de las conductas previstas en el numeral anterior, genere consecuencias de índole legal y/o económico para el Cliente y/o la empresa.”

Hace parte del material probatorio las siguientes declaraciones:

LUZ ADRIANA GIRALDO PORTILLO, quien se desempeña como subgerente de la empresa demandada, quien ha ingresado al servicio de PROVISER LTDA., desde febrero de 2017, expresando que no conoce personalmente al demandante. Que el motivo de la terminación del contrato del actor fue porque éste ocupaba el cargo de Guarda de Reacción y la empresa tenía un contrato comercial con el cliente Puerto 125, lugar donde se presentó una novedad, ante el hurto de un vehículo y el demandante se presentó de manera tardía, no cumpliendo su función de reacción, que el cliente pone la queja de no estar conforme con el servicio y cancela el contrato comercial. Expresa desconocer si el contrato que tenía con ese cliente cubría la vigilancia externa del centro comercial, igualmente ignora en que punto se encontraba el vehículo objeto del hurto, tampoco sabe si la empresa se había comprometido a la vigilancia de los vehículos estacionados en la parte externa. Que no estuvo en el trámite del proceso disciplinario, explicando que éste es adelantado por un abogado y la terminación del contrato es el resultado de ese disciplinario.

EYDER TORO OSPINA, quien se desempeña como Director Nacional de Riesgos al servicio de la demandada. Manifiesta que al demandante se le termina el contrato laboral de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, ante el incumplimiento que hubo con un cliente que termina cancelando el contrato comercial. Que no solo se termina la relación del actor sino también del auditor operativo. Que el motivo que conllevó a fenecer el contrato del promotor de este proceso es porque no hubo un acompañamiento inicial cuando se presentó la novedad en el centro comercial Puerto 125 ante el hurto de un vehículo, donde el cliente a las 10 p.m. llama directamente al declarante y le pide una cita para el día siguiente, y le expone la inconformidad y decide ese cliente terminar el contrato comercial. Que el día del hurto, el demandante se desplaza a hacer la entrega de un armamento a otro puesto de



vigilancia y eso le genera tardanza a llegar al centro comercial Puerto 125. Que el hecho no era la llegada a Puerto 125, sino que el cliente manifiesta que nadie, salvo el guarda de seguridad fue el que se presentó ante ellos. Que el contrato comercial era la prestación del servicio de vigilancia interna y del entorno porque ese lugar tiene unas bahías, por ello el guarda tiene que hacer unas rondas internas y externas, para que no haya habitantes de calle que incomoden a los clientes del centro comercial y alertar cualquier situación de riesgo. Que, de acuerdo con las cámaras, el vehículo lo abren con un control digital y simplemente la persona se sube y se lleva éste. Que la empresa no es responsable del hurto, sino que el cliente no se siente acompañado por parte de Proviser, solo estuvo el guarda que reporta la novedad, donde el cliente dice que allá no fue el supervisor, auditor, que sólo al día siguiente es que se presenta personal de la empresa y por eso cancela el contrato comercial. Que ese acompañamiento lo exige el cliente porque la empresa demandada tiene conexiones con las autoridades en el caso de una novedad como esa, además el demandante sabía los pasos a pasos que hay que seguir en situaciones como esa, Que, si el actor se hubiese presentado oportunamente, se había podido revisar las cámaras, identificar a las personas y suministrar información a las autoridades. Que sabe que el demandante si llegó al centro comercial pero no se puso en contacto con el cliente.

ERIKA ANDREA MONTES OSSA, expresa que conoce al demandante y fue quien adelantó el proceso disciplinario. Que el contrato de trabajo del señor Larrahondo Rengifo termina como consecuencia de la pérdida de un cliente que representó para la compañía un detrimento patrimonial por la omisión en el cumplimiento de las funciones del trabajador, porque hubo una reacción tardía al cliente quien expuso que no tenía apoyo por parte de la sociedad de vigilancia y el actor acepta que de manera tardía a buscar a la administradora del centro comercial y esa es la conducta omisiva.

Al hacerse el análisis probatorio de los diversos medios probatorios y retomando la comunicación de terminación del contrato laboral del actor, se dice que el actor incumplió las consignas generales y particulares, por lo tanto, nos remitidos a los documentos aportados por la demandada a fin de establecer cuáles eran esas consignas. Encontrando en el pdf. 05 fl. 65 y s.s. un documento denominado: "*descripción de cargo guarda motorizado de*



reacción” pero omitió la entidad demandada indicar con claridad cuál fue la consigna no acatada por el demandante.

De acuerdo con las manifestaciones expuestas por los señores: LUZ ADRIANA GIRALDO PORTILLO, EYDER TORO OSPINA y ERIKA MONTES, el contrato de trabajo del demandante terminó como consecuencia de la pérdida de un cliente que representó a la demandada un detrimento patrimonial.

Ahora dando una nueva lectura a la carta de terminación del contrato, lo que se le incrimina al demandante es la terminación del contrato comercial, porque el cliente “*no sintió acompañamiento de la compañía frente a lo sucedido*” y por esa razón ese cliente termina el contrato comercial, así lo expusieron los señores: LUZ ADRIANA GIRALDO PORTILLO, EYDER TORO OSPINA y ERIKA MONTES.

Esa parte del texto de ese documento no encaja en la supuesta omisión de las consignas que debía seguir el demandante, máxime que no fueron claramente indicadas, para la Sala se trata de un aspecto subjetivo.

Además, al darse lectura a lo expuesto en la diligencia de descargos, el actor si tuvo contacto con la administradora del centro comercial, que, a la llegada del demandante al puesto de vigilancia, encontró que ésta ya estaba revisando las cámaras de seguridad. Donde al parecer se le censura porque el incidente sucede a las 7.47 que se reporta ése por el personal de seguridad y pretendía la empresa de vigilancia que el demandante quien estaba en cumplimiento de sus funciones, en otro lugar de la ciudad, llegará a los segundos de ese reporte, cuando la empresa no ha establecido que se debe entender por “*tiempos estipulados*”, cuando el demandante al dar respuesta a los interrogantes dentro de la diligencia de descargos, claramente detalló todo el procedimiento que hizo, que era un día que estaba lloviendo, y que de la hora en que le notifican la novedad gastó entre 15 a 20 minutos en ir al centro comercial donde se había presentado el hurto.



Se concluye que la parte demandada no expresa la consigna incumplida por el actor como lo dispone el numeral 16 del artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo, y como quiera que esa norma tiene relación con lo dispuesto en el numeral 17 del mismo artículo del Reglamento Interno de Trabajo, que dispone que esa conducta “*genere consecuencias de índole legal y/o económico para el Cliente y/o la empresa.*”. Porque si bien, la empresa cliente termina el contrato comercial con la entidad demandada, no puede decirse que sea por causa de un incumplimiento de unas consignas no detalladas en la comunicación de terminación del contrato y el hecho de llegar el demandante al centro comercial Punto 125, minutos después, que pudieron ser 20 o 40 minutos después del reporte de la novedad del hurto de un vehículo, no se ve que incidencia que le da la parte demandada, porque el hecho del hurto ya había sucedido, máxime que no se acredita que dentro del contrato comercial, los empleados de PROVISER LTDA tenían bajo su custodia el parqueadero externo del centro comercial, la llegada del actor hubiese sido determinante para que esa conducta no se hubiese desarrollado y cuando éste llega la administradora de ese centro comercial ya estaba con la policía, revisando las cámaras de seguridad, por lo tanto, ese acompañamiento a las voces del señor EYDER TORO OSPINA, era una asesoría porque los guardas al servicio de la demandada, tienen los contactos de las autoridades, que en este caso ya habían llegado, la administradora ya estaba con la policía, quien es la autoridad encargada en primer lugar de la investigación y esas funciones no están radicadas en cabeza de los particulares, como lo es la empresa demandada.

Bajo las anteriores consideraciones, se mantiene la sentencia de primera instancia, al no haberse demostrado con claridad que el actor hubiese incurrido en una conducta señalada en el reglamento interno que llevase a que por su responsabilidad la empresa hubiese sufrido un detrimento económico.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del actor. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente

DECISION



En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 179 del 26 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, pero por las razones antes expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del actor. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado
Rad. 015-2021-00186-01



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
DUVAN LARRAHONDO RENGIFO
Vs/. PROVIDER LTDA.
RAD:76001-31-05-015-2021-00186-01