



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -

Santiago de Cali, veintitrés (23) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA NÚMERO 031

Acta de Decisión N° 17

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Apelación de la Sentencia N° 366 del 21 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir e instaurado por la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** en contra del señor **CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ** afiliado al **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNIÓN SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP**, el asunto está identificado bajo la radicación única nacional N° 760013105-009-2022-00422-01.

DEMANDA

Pretensiones

- I. Se declaré que existe JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO suscrito y vigente entre mi representada y el señor CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ, quien se identifica con Cédula de Ciudadanía N.º 1.112.618.597.
- II. Que, como consecuencia de lo anterior, se sirva AUTORIZAR EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL existente y que surja del señor CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ, quien se identifica con Cédula de Ciudadanía N.º 1.112.618.597, desde la radicación del presente escrito y hasta que se encuentre providencia judicial debidamente ejecutoriada.
- III. Que, en consecuencia, de lo antes peticionado, SE AUTORICE a mi representada, terminar el contrato de trabajo suscrito y vigente con el señor CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ, quien se identifica con Cédula de Ciudadanía N.º 1.112.618.597.
- IV. Se condené al demandado al pago de las costas y agencias en derecho que se causen en este proceso.



Hechos

PRIMERO: El demandado tiene un vínculo laboral con la empresa G4SCASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA., hoy COMPAÑÍA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., a partir del 17 de enero de 2019, el cual se encuentra vigente a la fecha.

SEGUNDO: El cargo que desempeña el demandado es como **CONDUCTOR**, de conformidad con el otro sí de cambio de cargo de fecha 16 de enero de 2021.

TERCERO: El demandado desarrolla sus funciones en la ciudad de Cali – Valle del Cauca, o donde el empleador le indique en el territorio nacional.

CUARTO: En el contrato de trabajo en su cláusula **SEGUNDA**, se encuentran las **OBLIGACIONES** que debe cumplir el trabajador en el desarrollo de sus funciones, el cual me permito arrimar con el presente escrito introductorio.

QUINTO: En el contrato de trabajo en su cláusula **DECIMA**, se encuentran las **JUSTAS CAUSAS** para dar por terminado el contrato de trabajo.

SEXTO: Conforme la cláusula **DECIMA SEPTIMA** del contrato de trabajo, el trabajador **DECLARO Y DEJO CONSTANCIA**, que el empleador le suministro el reglamento interno de trabajo y demás reglamentos, de lo cual recibió copia a conformidad.

SÉPTIMO: El demandado se encontraban programado para laborar el día 19 y 20 de mayo de 2022.

OCTAVO: El día 20 de mayo de 2022 el Coordinador de gestión del riesgo, emitió instrucción al señor JAIME RODRIGUEZ TAPERO Asistente de Seguridad, para efectuar seguimiento al sistema de CCTV instalado en las UUBB de la delegación Cali, el cual realiza la verificación a cada una de las cámaras instaladas en los vehículos blindados, comprobando que estén enfocadas y que no presenten novedad (ver imagen UUBB 1452)

NOVENO: El día 20 de mayo de 2022, JAIME RODRIGUEZ TAPERO asistente de Seguridad, antes de la salida de la UUBB 1452 a operación (ruta 6), realiza la revisión al CCTV, llama a la central (07:12 am) para verificar que las cámaras de cabina estén enfocadas; se hacen los ajustes necesarios y se da el aval para que pueda salir a operar.

DÉCIMO: En esta misma fecha, se da la instrucción al demandado por parte del coordinador de seguridad, para que tuviera cuidado con no tocar el sistema de CCTV instalado en cabina, y que no colocaran objetos que obstruyeran las imágenes de las cámaras (planillas - trapos o cualquier otro elemento), instrucción permanente emitida a la operación.

DÉCIMO PRIMERO: El día 20 de mayo de 2022, Siendo las 08:10 am, la central de monitoreo envía un correo informado que la cámara dos ubicada en la cabina del vehículo blindado 1452, en la cual se encontraba desarrollando su labor el demandado como conductor, **había perdido enfoque quedando su rango visual hacia el exterior del vehículo (anexo imagen), cuando esta debe estar enfocando al conductor y tripulante**

DÉCIMO SEGUNDO: El día 20 de mayo de 2022, Siendo las 09:09 am, el asistente de Seguridad se comunicó con la tripulación de la UUBB1452, conformada por el demandado como conductor y el señor CRISTIAN EDUARDO ROJAS ARANGO, quien está desempeñando la función de jefe de tripulación, donde se le indaga a este último quien había manipulado la cámara de cabina, manifestando que no sabía, por lo cual le fue solicitado colocarla nuevamente en su posición normal. (anexo imagen).

DÉCIMO TERCERO: Ante la novedad presentada y reportada por la central de monitoreo, al llegar la unidad blindada a las instalaciones de la compañía, se descargan los videos de la UUBB1452, donde se puede observar que siendo las 07:41:40, el demandado cuando se encontraba solo en la cabina, coloca un paño rojo sobre la cámara 2 (ver imágenes) obstruyendo la visibilidad de esta.

DÉCIMO SEGUNDO: De acuerdo con el video siendo las 07:45:51, se observa como la cámara dos es manipulada por el demandado, y queda enfocada hacia la parte de afuera de la cabina (ver imágenes), lo cual va en contra de los protocolos de seguridad de la compañía.

DÉCIMO TERCERO: Los sistemas de cámaras de seguridad utilizadas por la empresa, no permiten que en razón al movimiento del vehículo o parecidos se desenfocan solas, y quede su rango visual hacia la parte externa del vehículo como reporto la central de monitoreo la novedad; pues estas se encuentran ajustadas y se requiere generar fuerza para moverlas de su enfoque inicial, por lo cual es claro que el demandado manipulo estas como lo registra el video del DRV de este vehículo.

DÉCIMO CUARTO: De lo anterior, también se evidencio que el día 19 de mayo del año en curso, (día anterior a la novedad reportada), se realizó verificación a las cámaras de seguridad de la unidad blindada 1452, donde nuevamente se puede observar que siendo las 06:52:47, el demandado manipula la cámara 2, dejándola enfocada hacia a fuera (ver secuencia de imágenes), conducta que despliega al inicio de la ruta.



DÉCIMO QUINTO: Como resultado de la auditoría realizada a los videos de las cámaras de seguridad de la unidad blindada 1452, de acuerdo con el informe remitido por el coordinador de gestión del riesgo Cesar Galeano Velasco, se evidencian los incumplimientos del demandando a los protocolos de seguridad y el reglamento interno de trabajo de la compañía, los cuales me permito describir a continuación:

1. La compañía entre las 7:16 am y 7:20 am, con su personal técnico verificó el funcionamiento y posición de la cámara interna de la UB 1452, y de todas las unidades blindadas de la sede, antes del inicio de la operación para esas fechas. (video anexo)
2. El área de monitoreo dio aval al asistente de seguridad de la compañía, sobre la posición y enfoque de las cámaras de la unidad blindada 1452, las cuales se encontraban de acuerdo a lo ordenado en los protocolos de seguridad para iniciar la operación. (video anexo)
3. Se le dieron instrucciones claras al demandado, sobre el cuidado que debía tener respecto el enfoque y visual de las cámaras de la cabina del vehículo.
4. Que el día 20 de mayo de 2022, el demandado movió y desenfocó la cámara interna de la UB 1452 a las 7:41 am.
5. Que los días 19 y 20 de mayo de 2022, el demandado de manera libre y voluntaria manipulo las cámaras de la cabina de la unidad blindada.
6. Que los días 19 y 20 de mayo de 2022, el demandado de manera libre y voluntaria obstruyo con objetos la visual de las cámaras de la cabina de la unidad blindada.
7. Por lo anterior, se evidencio que el demandando incumplió los protocolos de seguridad y el reglamento interno de trabajo de la compañía, poniendo de esta manera en riesgo a la tripulación y los valores custodiados.

DÉCIMO SEXTO: De acuerdo con lo expuesto en el informe del área de gestión del riesgo, se logró concluir con base en la verificación de las cámaras de seguridad de la unidad blindada, en la que presta su servicio el demandado como conductor, **que se presentó una clara, decidida y voluntaria manipulación de las cámaras de seguridad de la unidad blindada, los días 19 y 20 de mayo de 2022 por parte del demandado, conducta que realiza de manera sistemática, para evitar el enfoque hacia el interior de la cabina, incumpliendo con ello los protocolos de seguridad y el reglamento interno de trabajo de la compañía**

DÉCIMO QUINTO: El demandando acorde con la **cláusula SEGUNDA en su parágrafo TERCERO y CUARTO del contrato de trabajo**, incumplió con el manual de funciones del cargo del cual tiene conocimiento en sus numerales:

10. **Desarrollar todas sus actividades dentro de los lineamientos y filosofía de la gestión integral y con la plena conciencia y responsabilidad que su trabajo repercute en la seguridad** e imagen institucional y, en consecuencia, su compromiso y la atención y servicio que le proporcione al cliente interno, al externo y a otras partes interesadas debe garantizar el cumplimiento de todos los requisitos del Sistema de Gestión Integrado de la Organización.
12. Cumplir con todas las normas y responsabilidades que sobre Seguridad y Salud en el trabajo, medio ambiente **y control de riesgos determine la empresa como de obligatorio cumplimiento por parte de cada uno de los empleados**
13. **Conocer los riesgos a los cuales está expuesto en el ejercicio del cargo; asistir a capacitaciones y cumplir con las recomendaciones para su prevención. Participar en la investigación de incidentes de seguridad en los que se encuentre involucrado.**
14. Reportar actos y condiciones sub estándares que atente contra la seguridad de nuestras instalaciones, clientes o terceros.
16. **Cumplir con las normas y obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, con las instrucciones especiales de trabajo que le imparta su Jefe inmediato, con los procedimientos, procesos, funciones y demás actividades que en cumplimiento de su relación laboral se le señalen, con el fin de cumplir con el objeto social de la Empresa.**
17. Las demás funciones inherentes al cargo que le señale su jefe inmediato.

DÉCIMO SEXTO: **El demandando en múltiples y recientes ocasiones ha sido capacitado por parte de mi representada, sobre las funciones y tareas que debe desarrollar en el desarrollo de la operación, y en la labor para la cual fue contratado**, especialmente la capacitación del 23 de abril de 2021, en la cual se expusieron las normas y restricciones del control operativo y de seguridad, conforme se puede observar en los listados de asistencia que me permito arrimar con el escrito introductorio.

DÉCIMO SEPTIMO: Conforme las conductas desplegadas por el demandado, **se evidencia que incumplió los protocolos de seguridad y el reglamento interno de trabajo de la compañía**, por lo cual el área de gestión



del riesgo el día 24 de mayo de 2022, reporta al área de relaciones laborales la novedad, para el inicio del proceso disciplinario al demandado, al cual **le fue notificada el día 25 de mayo de 2022, la citación para desarrollar diligencia de descargos el día 31 de mayo de 2022** en las instalaciones de la compañía.

DÉCIMO OCTAVO: La empresa sin ser su carga u obligación, notificó vía correo electrónico a la organización sindical a la cual pertenece el demandado de la diligencia a desarrollarse, de la cual no se hizo presente ninguno de sus miembros, lo cual también le había sido informado con la citación al demandado desde el 25 de mayo de 2022, por lo cual quien tenía la carga para ser asistido en la diligencia era del demandado.

Le recuerdo que en caso de que así lo estime conveniente, usted puede ser asistido a esta diligencia por dos compañeros de trabajo pertenecientes a la organización sindical a la cual se encuentra afiliado; de lo cual deberá informar inmediatamente y por escrito en seguida de la entrega de la presente citación.

DÉCIMO NOVENO: El demandado se presentó a la diligencia programada, de la cual se arrima la grabación.

VIGÉSIMO: Una vez culminó el proceso disciplinario en el cual **se garantizaron al trabajador su derecho al debido proceso, defensa y contradicción**, la empresa con base en las conductas desplegadas por el demandado, **comprobó que incumplió y trasgredió de manera grave las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo como trabajador**, quebrantando lo consagrado en el código sustantivo del trabajo Artículo 62 literal A numeral 6; y en cuanto al Reglamento Interno del trabajo los siguientes: Artículo 56 literales C,D,E,G y Q, Artículo 61 numerales 1,3 y 5, artículo 62 numerales 3,8 "A",11, Parágrafo primero del artículo 64 numerales 3,7,13 y 47, artículo 67 numerales 3,11,17,19,33 y 39, así como lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Como resultado del hecho anterior, la empresa mediante misiva debidamente motivada, **notifico en debida forma el día 06 de junio de 2022 al demandado la terminación del contrato de trabajo con justa causa**, la cual quedaba en **condición suspensiva, hasta que la empresa obtenga la autorización del juez natural del levantamiento del fuero sindical que ostenta**.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Conforme información suministrada por la organización sindical **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNION SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA** a la compañía, informa que el demandado es el **SECRETARIO DE SALUD Y BIENESTAR** del sindicato mencionado, por lo cual está amparado por fuero sindical.

ACTUACIONES PROCESALES PRIMERA INSTANCIA

- La demanda fue admitida el 02/08/2022 mediante Auto No. 0152.
- Ante la no comparecencia e imposibilidad de notificar al **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNION SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP**, se dispuso su emplazamiento mediante Auto No. 2362 del 29/09/2022 y se le nombró Curador Ad-Litem.
- Posteriormente se surtió el registro nacional de personas emplazadas el 05/10/2022.

REPLICAS

- El señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** por medio de su apoderado judicial manifiesta frente a los hechos que, son ciertos del 1° al 7°, 12°, 20° enumerado como 16°, 23° enumerado como 19°, 25° enumerado como 21° y el 26° enumerado como 22°; que no le consta el 8°; que el 17° enumerado como 15° tiene varios hechos a los que aduce en su gran mayoría que no son ciertos, no le consta y afirmaciones de la contraparte. Respecto del resto refiere que no son ciertos. Se opuso a las



pretensiones y formuló como excepción previa: PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN LABORAL ESPECIAL DE SOLICITUD DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL.

E impetró como excepciones de mérito: ABUSO DEL DERECHO DE LAS FACULTADES DISCIPLINARIAS Y DE SUBORDINACIÓN - CONDUCTAS ANTISINDICALES E INEXISTENCIA DE UNA FALTA GRAVE PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.

- La curadora del **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNION SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP** indica que coadyuva la solicitud del demandado y expresa frente a la demanda que, los hechos 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 7°, 17°, 18°, 19°, 21° y 22° se tiene a la veracidad y autenticidad de los documentos aportados por la demandante; en cuanto a los demás refiere que no le constan que se prueben, no se opone a las pretensiones siempre y cuando se prueben los hechos que fundamentan la demanda. La excepción de prescripción

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia celebrada el 16/11/2022 y en la etapa de decisión de excepciones previas el A quo dispuso resolver como de fondo la excepción previa de prescripción.

Posteriormente el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 366 del 21 de noviembre de 2022, resolvió:

1°.- DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN propuesta oportunamente, por el apoderado judicial del demandado **CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ.**

2°.- COSTAS a cargo de la parte actora.

Liquidense por la Secretaría del Juzgado. **FIJESE** la suma de **\$250.000**, en que este Despacho estima las **AGENCIAS EN DERECHO**, a cargo de la empresa demandante.

Como argumentos de su decisión esgrime el A quo que, el demandado presta sus servicios desde el 17/01/2019 con contrato de trabajo a término indefinido a la empresa demandante, empezando como tripulante recolector y el 16/01/2021 entre las partes se pactó una cláusula para cambio de cargo y salarios; que el 25/11/2021 mediante el **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE**



LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNION SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP le comunica a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** la modificación de la junta directiva y subdirectiva de la seccional Cali en la que aparece el demandando como suplente de hospitalaria; posteriormente 16/06/2022 se hizo modificación de la junta directiva y el demandado es asignado como secretario de salud y bienestar suplente, de lo anterior de colige que el demandando al momento de la situación gozaba de fuero sindical.

Que la presunta falta grave invocada por la empresa demandada para el despido se funda en la manipulación de las cámaras de seguridad y el cubrimiento de las mismas con un paño, pues debido a la actividad que se realiza representa un riesgo de seguridad; que de conformidad con las pruebas recaudadas se demuestra que la cámara fue cubierta y girada hacia un lugar que no cumplía el propósito de captar durante el viaje al conductor y sus tripulantes, sin embargo, no se probó que el demandado hubiera actuado con mala fe, de ahí que las normas y contrato citadas en la carta de despido por lo que los hechos que se le endilgan al trabajador no constituyen falta grave de la norma laboral y el reglamento interno, a mucho lo que operaría sería una sanción disciplinaria mas no el despido.

Por otro lado, si la gravedad de la falta se constituyera como despido habrá de estudiarse la prescripción de la acción propuesta como previa por el demandado que se dispuso resolverse como fondo, para lo cual el termino comienza a correr para la demandante en la fecha que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, los hechos generadores datan del 19 y 20 mayo del 2022, teniendo en cuenta que la empresa demandante optó por acudir al proceso disciplinario para establecer la presunta responsabilidad de las faltas que dieron lugar a ello, aun cuando no estaba obligada hacerlo porque no se pactó dentro del reglamento interno, contrato de trabajo y convención sindical establecer un procedimiento para tal fin, por ende, se concluye que el empleador tuvo conocimiento de los hechos el 24/05/2022 cuando se pasó por parte del área del gestión del riesgo al área de relaciones laborales el informe de lo ocurrido, por lo que tenía hasta el 24/07/2022 para



instaurar la demanda, no obstante, la demanda se presentó el 28/07/2022, por lo que la acción especial se encuentra prescrita.

RECURSO DE APELACIÓN

- **LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** por intermedio de su mandatario judicial manifiesta que, el juzgador solo debe hacer un control de legalidad para establecer si la falta cometida esta dentro del reglamento interno, contrato de trabajo y las normas, por lo que no es dable al operador establecer si la falta es grave o no; que si hay intención guiada y sistemática por parte del demandado durante los dos días seguidos obstruyendo la visibilidad de las cámaras que garantizan la seguridad de la tripulación y los valores, pues la actividad desarrollada implica un gran riesgo para la integridad de los trabajadores y el dinero que custodia; que está claramente demostrada la intención del demandado para cubrir la cámara, por lo que no se esta en derecho penal y no se tiene que tener un resultado negativo para que la empresa se vea afectada y se justifique el incumplimiento de un procedimiento o falta.

Que no hay mejor prueba que los videos donde se observa los hechos; el despacho señala erradamente que la falta no esta taxativamente en una norma, el mismo despacho se contradice cuando cita las normas del reglamento donde se estipula como falta grave, es claro que se menciona los protocolos de seguridad que se deben seguir con su módulo de capacitación, el 19 y 20 el trabajador quebranto los protocolos y reglamentos de la empresa reiteradamente, con mayor gravedad la juez dice que el trabajador no aceptó la conducta, pero en el interrogatorio y testimonial se desprende que se ajustaron las cámaras antes de la salida del vehículo y el demandado dijo que si las limpio y toco, las cámaras el día 19 duró 15 minutos desenfocada, el día 20 hora y/o hora y media.

Los testigos a pesar de que no fueron congruentes y solo querían favorecer al demandado por estar sindicalizados, sin embargo, si aludieron que fueron capacitados como lo indicó el señor Raúl además de que estaba prohibido tocar las cámaras, los mismos testigos manifestaron que ningún trabajador tenia disciplinario por esa situación; se probó con documental,



videos, fotografías y testimoniales que no se podía manipular las cámaras y que se efectuaron capacitaciones; que no se tuvo en cuenta el manual de funciones; frente a la prescripción la Corte Constitucional en SU-449 del 2020 expresó que en respeto al debido proceso del trabajador se llevó a cabo el proceso disciplinario para dar por terminado el contrato por justa causa, el conocimiento del hecho no genera responsabilidad, por lo que probado una vez la conducta se produce el efecto y empieza a correr el termino, que dentro del reglamento está el procedimiento disciplinario, por lo que el operador debe seguir el precedente jurisprudencial y de apartarse de él debe justificarlo, lo cual no hizo la juez; que si hubo mala fe en la conducta del demandado que permite el despido.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. El Fuero Sindical

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar. En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si



existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido. De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57, modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“c) los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.” “d) Dos 829 miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en la empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamo. “PAR. 2º-Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

2. Prescripción de la Acción de Levantamiento de Fuero Sindical

Referente a la excepción de prescripción declarada como probada por el A quo y que fue propuesta oportunamente por el trabajador y curadora del sindicato, debe la Sala indicar que el fenómeno de prescripción, en tratándose de procesos especiales de fuero sindical, se encuentra regulado en el artículo 118A del C. P. del. T. y de la S. S., el cual se manifiesta de la siguiente forma:

“Artículo 118-A. Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”

Ahora bien, para contabilizar el término de prescripción ha de tenerse en cuenta que los hechos generadores de la presente demanda datan del 19 y 20 de mayo del 2022 por presuntas conductas que constituyen falta grave del demandado, posteriormente el Coordinador de Gestión del Riesgo Regional Sur – Cash el señor Cesar Galeano Velasco elabora misiva del 24 de mayo del 2022 con asunto:



“Manipulación sistema CCTV UUBB 1452”, dirigido al Gerente Delegación Transbank-Cali el señor Víctor Mauricio Figueroa Sánchez, mediante el cual informa la presunta manipulación de las cámaras de video dentro de la cabina del vehículo UUBB1452 por parte del demandado el día 19 y 20 de mayo de 2022, aludiendo que es una conducta voluntaria y sistemática; mediante misiva del 25 mayo del 2022 se le cita a diligencia de descargos al señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** para el 31 de mayo del 2022.

Así las cosas, contrario a lo manifestado por el A quo, el termino para interponer la acción de levantamiento de fuero sindical-permiso para despedir inició 31/05/2022, momento para el cual se surtió el procedimiento disciplinario de descargos en contra del trabajador, toda vez que, este se constituye como el escenario por medio del cual se le garantiza a los trabajadores su derecho de defensa y controversia frente a la decisión del empleador previo a las sanciones o despido que resulten, pues así está estipulado en el reglamento interno de la compañía G4S artículo 68:

ARTICULO 68. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente, como a los representantes de su organización sindical si éste es sindicalizado.

Entonces contabilizado el lapso temporal de dos meses que estipula la norma desde el 31/05/2022, la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** tenía hasta el 31/07/2022 para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical y al ser impetrada el 28/07/2022, la misma está dentro del término, razón por la cual prospera la apelación del recurrente en ese sentido y habrá de entrarse a estudiar por este colegiado si se configuran los elementos para levantar el fuero del demandado y autorizar el despido.

3. Requisitos para la Prosperidad de la Pretensión de Levantamiento de Fuero Sindical

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical, la pertenencia de la demandante al sindicato, así como cualquiera de las



circunstancias que dan lugar al fuero (directivo, comisión de reclamo...) y la justa causa comprobada para despedir.

4. Lo Que No Se Discute En El Proceso

No se discute en este proceso que, el señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** se encuentra vinculado por contrato de trabajo a término indefinido con la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** desde el 17/01/2019 en el cargo de Tripulante y que fue ascendido al cargo de Conductor mediante con otro si suscrito el 16/01/2021.

5. Existencia Del Fuero Sindical

Está Comprobada la existencia de la organización Sindical **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNION SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP** conforme a constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo con número de registro 2820 y de fecha del 16/06/2022, mediante la cual nombran al señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** como 5° suplente en el cargo de secretario de salud y bienestar; que la empresa demandante aporta misiva del 25/11/2021, mediante la cual el sindicato en mención hizo cambio de la subdirectiva seccional Cali USSP, nombrando al señor **LOPEZ GONZALEZ** como 3° suplente de Hospitalaria, por ende, se encuentra acreditada la calidad de aforado del demandado, calidad que por demás no fue controvertida por las partes.

6. La Justa Causa Invocada

Inicialmente, la Sala entra a analizar el procedimiento seguido para los descargos, encontrando que, la convención colectiva no fue arrojada al proceso, por lo tanto, no conocemos cuál es el procedimiento a seguir; en segundo lugar, si bien, el despido no se considera por la jurisprudencia nacional como una sanción, no es menos cierto que, de no tenerse en cuenta el trámite previo, la acción estaría prescrita y en ese sentido, hay que aplicar la inescindibilidad de dicho reglamento, tanto en lo favorable para la empresa como en lo estricto del trámite a seguir.

En tercer lugar, la única norma no nacional probada en el proceso que regula un trámite previo es el reglamento interno de trabajo, normativa que debe seguirse por ser la que respeta la autonomía de las partes; en cuarto lugar, el artículo 68 anteriormente transcrito señala que no solamente es oír al trabajador inculcado directamente, sino también a dos miembros de su organización sindical; en quinto



lugar, los descargos se presentaron el 31 de mayo de 2022 a las 9:00 am y la simple citación al sindicato, no la obligatoriedad de oír a dos miembros de la organización sindical, se hizo el 31 de mayo de 2022, es decir, con 27 minutos de antelación a la diligencia, lo que denota la intención de no cumplir con la normativa tanto por el contenido, como por la razonabilidad de la antelación de la citación, lo que a luces del artículo 69 del mismo reglamento, no produciría efectos el trámite y el futuro despido, situaciones que de por sí dan al descalabro la pretensión de levantamiento de fuero sindical.

A su vez, el trabajador fue citado a descargo desde el 25 de mayo de 2022, empero, deja al arbitrio del trabajador el acompañamiento por dos miembros del sindicato, interpretando de manera distinta el precepto, ya que se le dijo: *“Le recuerdo que en caso de que así lo estime conveniente, usted puede ser asistido a esta diligencia por dos compañeros de trabajo pertenecientes a la organización sindical a la cual se encuentre afiliado; de lo cual deberá informar inmediatamente y por escrito en seguida de la entrega de la presente comunicación.”*

Pasando por alto lo anterior, tenemos que, la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** le endilga al trabajador aforado **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** la transgresión calificada de grave de la cláusula segunda párrafo 3° y 4° del contrato de trabajo, manual de funciones del cargo numerales del 10°, 12°, 13°, 14°, 16° y 17°, el artículo 62 literal A numeral 6 del CST, reglamento Interno del trabajo artículo 56 literales C,D,E,G y Q, artículo 61 numerales 1,3 y 5, artículo 62 numerales 3,8 “A”,11, Parágrafo primero del artículo 64 numerales 3,7,13 y 47, artículo 67 numerales 3,11,17,19,33 y 39, según se desprende del memorial demanda.

Se le reprocha al demandado la manipulación deliberada de la cámara de seguridad interna del vehículo blindado UUBB1452 los días 19 y 20 de mayo del 2022, mientras ejercía su cargo de conductor del citado móvil, pues, la cámara debía estar enfocada a la parte interna de la cabina y fue virada para enfocar el exterior del vehículo además de ser cubierta con un paño para obstaculizar la visión, lo que a juicio de la empresa demandante viola los protocolos de seguridad y el reglamento interno de trabajo.

7. Las Pruebas Recaudadas y su Valoración

Como material probatorio se recaudó los siguientes interrogatorios de parte:

El señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** en su calidad de demandado manifestó: que trabaja para la compañía demandante desde hace 2 años y medio;



que el 20/05/2022 el asistente de seguridad Jaime Rodríguez Tapiero verificó las cámaras y dio el aval para salir a operar; dice que no recibió instrucciones del asistente de seguridad frente a las cámaras de seguridad ni esta autorizado para manipularlas; expresa que el movimiento de la cámara fue involuntario, pues la misma se movía y después del 20/05/2022, fecha del incidente, la compañía fijó las cámaras con cintas adhesivas y plastilina gris de la unidad 1452; que a eso de las 7:41 del 20/05/2022, cubrió con un paño la cámara alrededor de un o dos minutos porque no se fijo al limpiar, fue involuntario; que a eso de las 7:45 movió la cámara involuntariamente, porque antes del 20/05/2022, las cámaras se movían y rotaban; que no todos los vehículos cuentan con cámaras; que no tuvo otras novedades o antecedentes disciplinarios antes del 20/05/2022; que dentro del vehículo hay dos cámaras una negra y una blanca, que son nuevas porque las instalaron en febrero o marzo del 2022; indica que no estuvo presente en la instalación de las cámaras y no se le dio capacitación sobre las mismas.

La representante legal de la compañía demandante, la señora **NATHALY GALEANO MEDINA** indicó que, el 19/05/2022, según informe la cámara estuvo desenfocada desde las 7:30 y 7:40am y el 20/05/2022 alrededor de 15 o 20 minutos; que el 19/05/2022, se le hizo la recomendación al jefe de tripulación en servicio el manejo interno de la cámara y cuando llegaron a base se les hizo la retroalimentación al grupo; que para el 19/05/2022, se le hizo la recomendación al jefe de tripulación sobre la manipulación de cámara; que la validación y monitorio de cámaras se hace desde Bogotá, el operador de medios electrónicos envía el correo al encargado de la ciudad donde se está presentando la novedad, que tienen multiplicad de cosas que hacer, por lo que apenas se percata hace el llamada para cumplir los protocolos de seguridad en Cali; que el proceso disciplinario si es obligatorio para garantizar el debido proceso y defensa del demandado de conformidad con el art. 68 del CST; que la conducta del demandado si constituye falta grave, porque las cámaras no pueden ser manipuladas por seguridad de los trabajadores y los valores que custodian, por lo cual no tiene permitido realizar esos movimientos; que por lo regular todas las unidades tienen cámara; que desde el área de gestión del riesgo se les hace recomendaciones a los trabajadores, tips y se les remarca el tema de las cámaras de seguridad; que las cámaras van con rejilla, atornilladas y con cinta de seguridad para evitar manipulación.



Como testimoniales se recaudaron los siguientes:

CESAR GALEANO VELASCO Coordinador de Seguridad Regional Sur de la Compañía señala que, trabaja en la empresa desde el 28/02/2022; que hacen control diario del sistema de seguridad porque se presenta manipulación de las cámaras; que recibió la instrucción de su jefe de estar pendiente de las cámaras y/o circuitos cerrados de televisión de las unidades blindadas antes de ocurridos los hechos del 19 y 20 de mayo del 2022, pues semanalmente recibe la instrucción, a principio de semana en un programa que se hizo, que no ocurrió algo anteriormente; que para la unidad blindada 1452 se instalaron cámaras en el mes de marzo del 2022 y en algunas unidades ya tenían cámaras; que se le dio instrucción de forma verbal al demandado sobre el manejo de las cámaras, que es un elemento de seguridad para su protección y los valores por lo que no se pueden manipular; que no hubo mas incidentes con el demandado ni con otro empleado; que las cámaras son fijas, por lo que es muy difícil que se muevan; que después del incidente del 20/05/2022, se colocó cinta industrial como indicativo de manipulación, que no era para fijar, que la cámara no se mueve sino es con fuerza de la mano; que el informe solo se pudo remitir a la gerencia el 24/05/2022, pues la unidad estaba comprometida en operación y el descargue de los videos conlleva un ejercicio largo; que diariamente previo a salir a operación, se revisan las unidades blindadas por el asistente de seguridad Tapiero, se llamó a la central de monitorio y revisaron la cámara de la unidad 1452 para enfocarla nuevamente el 20/05/2022; que a eso de las 8am del 20/05/2022, llega correo informando que las cámaras de la unidad 1452 estaban desenfocadas, por lo cual llamaron al jefe de la tripulación de la unidad y pidieron enfocarla hacia la parte interna de la cabina; que después del incidente del 20/05/2022, se revisaron videos del día anterior 19/05/2022, y se percataron de que la cámara también fue manipulada; que las cámaras son elementos de seguridad para salvaguardar la integridad de los tripulantes y los valores; que las cámaras están en la parte frontal de la unidad blindada, van atornilladas y aseguradas, no se pueden mover, una enfoca hacia la parte exterior del vehículo y la otra al interior, que por la simple vibración o movimiento del vehículo no se desenfocan; que las cámaras solo son manipuladas por el cómo coordinador y el asistente de seguridad, ningún tripulante está autorizado; que la conducta del empleado pone en riesgo las operaciones por



alteración de los sistemas de seguridad; que para el 20/05/2022 la cámara fue manipulada a eso de las 7:40am y duro mas de un hora desenfocada y para el 19/05/2022 el desenfoque de la cámara duro muchas horas; que no recuerda si hubo novedad con el transporte de los valores para el 19 y 20 de mayo del 2022; que es visible el desenfoque de la cámara; que no verificó más días atrás, pues le pareció que con esas dos situaciones eran suficientes y porque es muy dispendioso revisar los videos; que no tiene conocimiento si el demandado tiene antecedentes por manipulación de las cámaras; que en el informe manifestó que la conducta del demandado era sistemática, pues a su parecer mas de una vez es sistemático; que para mover la cámara hay que imprimir bastante fuerza; que antes de instalar las cámaras el monitoreo del vehículo se hacia por GPS; que para el día que ocurrió los hechos se le dijo personalmente al demandado antes de salir a operación que no moviera las cámaras.

Como testimoniales se recibieron las siguientes declaraciones:

MIGUEL ÁNGEL VILLADA OSORIO como jefe de tripulación de la empresa demandante expresó que, trabaja con la compañía desde hace 6 años; que ingresó como tripulante y luego como conductor; que pertenece al mismo sindicato que el demandado; que la mayoría de los vehículos no tenían cámaras; que por seguridad los conductores y tripulantes se cambian cada día; que las cámaras se mueven por el movimiento del vehículo, no están fijas; que el aseo interno del vehículo lo hacen cada día los empleados porque comen y demás; que nunca les dijeron que no movieran las cámaras; que en las mañanas siempre revisan las unidades; que nunca se le ha llamado la atención al demandado y a otros empleados por esa situación de las cámaras; que el demandado tiene dos años en el sindicato; que tienen que tener cuidado con lo que hacen porque hay persecución; que no fue testigo presencial de los hechos; que ha pasado situaciones similares con otros empleados no sindicalizados y no pasa nada; que no tienen forma de saber si la cámara esta bien enfocada porque no tiene acceso al sistema de video; que antes del 19 y 20 de mayo del 2022 no han recibido capacitación de las cámaras; que no pueden descender de los vehículos porque las llaves quedan en la empresa, comían adentro y hacían sus necesidades al interior de la unidad; que no han informado de las falla de las cámaras porque no hay con quien.



RAUL ANDRES ORREGO ALARCON como conductor escolta de la compañía manifestó que, que hace varios cargos; que conoce al demandado hace 4 años; que ha trabajado con el demandado; que en marzo del 2022 se instalaron las cámaras; que la unidad tiene una cámara negra y blanca; que las cámaras no estaban fijadas, pues con la vibración del vehículo se movían; que le avisaban al señor Tapiero, pero el indicaba que tocaba llamar al experto, pues nadie puede tocar las cámaras; que no tiene conocimiento de cómo ocurrieron los hechos pues no fue testigo presencial; que el demandado le dijo que movió las cámaras cuando estaban limpiando; se contradice con lo que le preguntan, sobre si tiene conocimiento de los hechos; que se le colocaron cintas y plastilinas a las cámaras después de lo sucedido, lo hicieron en todos los vehículos a raíz de eso; que han recibido capacitaciones previas en el 2021; que no han disciplinado a otros empleados por el tema de cámaras.

Y el señor **JAIME RODRIGUEZ TAPIERO** como asistente de seguridad de la empresa demandante aduce que, una de sus funciones es la verificación del circuito cerrado de televisión de las unidades blindadas, por lo que entra en contacto con la central de monitorio de Bogotá para verificar las cámaras; que para el 20/05/2022 la central le indica que la cámara de la unidad 1452 estaba un poco desenfocada, por lo que en coordinación con la central la enfocan; que estaba el demandado y su jefe Cesar Galeano para el momento del enfoque, se le recomendó al demandado no tocar la cámara nada más; que para mover la cámara siempre hay que hacerle un poco de esfuerzo; que ingresa a los vehículos para enfocar las cámaras en contacto con la central de monitorio, que no ocurre muy a menudo; que solo la central de monitoreo le dice si esta enfocada o no la cámara; que su jefe bajo los videos y los verificó; la unidad 1452 tiene 5 cámaras, 2 en cabina, 2 en el segundo compartimento y 1 en la bóveda; que en la cabina hay 2 cámaras una enfoca hacia el exterior y otra al interior, la que se movió fue la de la parte interna; que para marzo del 2022 se hizo mantenimiento e instalación de cámaras; que se le hizo capacitación sobre el tema de las cámaras, pero no recuerda cuando; que no han tenido mas situaciones de desenfocos de las cámaras, solo se presentó el caso del demandado; que a las cámaras de las unidades blindadas se les puso un precinto y masilla especial para evitar manipulaciones; que hay que hacerle “fuercita” para acomodar las cámaras; que



no cuenta con dispositivo para saber si la cámara está enfocada; que el demandado no tenía conductas reincidentes con las cámaras; que las cámaras fueron instaladas el 20/03/2022.

De la demanda se extrae que la unidad blindada 1452 tiene dos cámaras con enfoque al exterior y al interior del vehículo:



Cámara 1 Enfocando hacia afuera



Cámara 2 Enfocando hacia adentro

Por su parte, el demandado aporta una de las siguientes imágenes:





De las grabaciones de video aportadas por la demandante se observa que, para el 19/05/2022, la grabación aportada H20220519-062751NAN2P0(1) inicia a las 6:27:41 y termina 7:12:51, inicialmente enfocando al interior del vehículo, que a eso de las 6:52:47 el demandado extiende la mano y desenfoca la cámara hacia el exterior del vehículo con gran facilidad sin ejercer mayor fuerza.

Que la continuación de la grabación se aporta con archivo H20220519-071251NAN2P0 y reanuda grabación del 19/05/2022 desde las 7:12:49 hasta las 7:41:12, donde se observa que continúa el desenfoco hasta el final de la grabación.

Que la grabación H20220520-065655NAN2P0 1 (1) data del 20/05/2022 e inicia desde las 6:56:46 hasta las 7:41:54, cuyo enfoque inicial está dirigido a la cabina, que a eso de las 7:15:36 aborda el vehículo el señor Tapiero-Asistente de seguridad y modifica el enfoque de la cámara varias veces, pero siempre dando hacia la cabina, se observa comunicándose vía celular y eso de las 7:21:41 descende del vehículo; que a eso de las 7:41:40 el demandado coloca un paño rojo sobre la cámara.

Que de la grabación H20220520-074155NAN2P0 continuación lo registrado del 20/05/2022 e inicia a las 7:41:53 y termina a las 8:24:45, que a eso de las 7:45:45 se observa que se mueven la cámara y quitan el paño dando enfoque ya hacia el exterior del vehículo, el cual permaneció hasta el final de la grabación.

De la diligencia de descargados adelantada el 31/05/2022, el señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ** manifiesta reiteradamente que fueron movimientos involuntario que desenfocaron la cámara, pues estaba limpiando la cabina, que las cámaras se mueven porque no están fijadas, que después del llamado del área de seguridad se procedió a enfocar la cámara, que no tiene como saber si la cámara esta bien enfocada, dice que no recibió instrucción del señor Rodríguez de no tocar la cámara y que nunca fue notificado del incumplimiento de sus deberes y/o reglamento interno.

Analizado el caudal probatorio en conjunto con la documental se observa que, la conducta desplegada por el señor **CARLOS ADOLFO LOPEZ GONZALEZ**, es decir, la presunta manipulación indebida y deliberada por parte del demandado de



las cámaras de seguridad de la unidad blindada UBB 1452, en si misma no constituiría una falta grave, pues se le endilga el incumplimiento de las normas de seguridad y/o reglamentos, entre ellos, contrato de trabajo, manual de funciones y normas de índole laboral, sin que dentro de dichos postulados taxativamente se indique sanción alguna por manipulación de cualquier índole de las cámaras de seguridad.

Si bien del Módulo 9 COPS CONTROL OPERATIVO DE SEGURIDAD, punto 2 normas y restricciones, numeral 8° se estipula como prohibición: *“Manipular y/o alterar indebidamente y sin autorización los elementos de seguridad electrónica de la UUBB tales como Cámaras, disco duro, cableado interno, sensores de puertas, pestillos de cerraduras, monitores de cctv., esclusamiento de puertas.”*, sin embargo, de dicho documento no se puede determinar la fecha de socialización para los empleados y por otro lado, de los listados de asistencia de capacitaciones aportados por la demandante una del año 2021 y las otras posteriores al incidente del 19 y 20 mayo del 2022, no se hace alusión a capacitación alguna sobre el manejo y restricciones de las cámaras a los empleados.

Es preciso destacar que, si bien se desarrolló audiencia de descargos el 31/05/2022, la misma se dio automáticamente sin habersele llamado la atención al trabajador o manifestado las conductas que suponen una violación a los protocolos de seguridad, ni siquiera se le impuso suspensión como estipula el literal a) del artículo 65 del Capítulo XIII, Escala de Falta y Sanciones Disciplinarias, si bien la presunta manipulación de las cámaras se dio el 19 y 20 de mayo del 2022, para el empleador resulta una conducta voluntaria y sistemática que el demandado cambiara el enfoque y obstruyera temporalmente la visión de la cámara que daba visión dentro del vehículo, para la Sala no constituye una conducta sistemática y reiterada las dos ocasiones en que se alteró el enfoque de la cámara, pues véase que el demandado no tiene antecedentes disciplinarios u otras circunstancias que amerite como resultado el despido automático, además para dichas calendas no se reportó novedad alguna con la operación de recolección de valores u otra circunstancia anormal exceptuando el desenfoco de la cámara, se anexa fragmento del reglamento interno:



CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 65. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Se establecen las siguientes faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias:

- a. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda la terminación de su contrato de trabajo con justa causa. Para graduar el número de días de sanción, la Empresa tendrá en cuenta los antecedentes laborales del trabajador, su actitud frente al trabajo, las consecuencias y perjuicios ocasionados por la gravedad de la falta y demás circunstancias relacionadas con su desempeño laboral. »

Cabe destacar que, dentro del proceso no se aportó por ninguna de las partes la convención colectiva que cubre al trabajador sindicalizado, y por otro lado, el **SINDICATO DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA ESCOLTAS Y SIMILARES UNIÓN SINDICAL DE LA SEGURIDAD PRIVADA USSP** no se presentó al proceso, documento con el cual se podría establecer si convencionalmente se instituyó algún procedimiento especial en materia de disciplinario, razón por la cual solo se tiene en cuenta la norma interna citada en precedencia.

Sobre las cámaras la parte demandante y sus testigos manifiestan que las mismas están fijadas y que requieren ejercer cierto grado de fuerza para cambiar el enfoque, sin embargo, el demandado y otros empleados aluden que las cámaras se mueven constantemente por la vibración y/o movimiento de vehículo, que después del incidente del 20/05/2022, se aseguraron las cámaras con cintas y masilla para fijar su enfoque y de presentarse alteración de las cámaras fuera visible su manipulación, revisados los videos se puede determinar sin lugar a dudas que el esfuerzo para cambiar el enfoque del lente es mínimo, lo que permite concluir que en efecto puede presentarse cambio de dirección del lente por movimientos o roces con un mínimo grado de intensidad, tanto así que el empleador se vio en la necesidad de fijar el enfoque con otros elementos de sujeción como cintas, precintos y masillas, es importante destacar que la responsabilidad principal de la instalación y mantenimiento de las cámaras de vigilancia es del empleador, quien debe asegurarse de que las mismas estén fijadas y no puedan ser manipuladas de manera accidental en la ejecución de las operaciones.



En este sentido, el empleador debe ser diligente en la implementación de seguridad y protocolos que garanticen el correcto funcionamiento y mantenimiento de las cámaras de vigilancia en sus vehículos, con el fin de evitar situaciones de esta naturaleza. De lo contrario, el trabajador podría ser considerado responsable de los daños que se deriven de la falta de medidas de seguridad adecuadas.

En cuanto a la actuación del trabajador, es necesario destacar que no existen elementos probatorios que permitan determinar de manera irrefutable si el movimiento de la cámara de vigilancia en cuestión fue causado por una acción premeditada del trabajador o si fue simplemente resultado de un movimiento involuntario, entonces resulta injusto y desproporcionado que el empleador pretenda sancionar con despido al trabajador en cuestión por una posible falta de diligencia en el uso de las cámaras, máxime cuando no se cuenta con pruebas concluyente que permitan establecer la responsabilidad del trabajador.

Adicionalmente, si se mira la causal invocada, no se ve un inejecución o incumplimiento sistemático de las obligaciones del trabajador, sino un hecho que ocurrió en dos ocasiones y no volvió a suceder; amén de la forma en que quedaron probados los hechos no se ve una obligación grave de las obligaciones del trabajador.

Por todo lo anterior, se concluye que es necesario que el empleador revise sus protocolos y medidas de seguridad en relación con la instalación y mantenimiento de las cámaras de vigilancia en sus vehículos, con el objetivo de garantizar la estabilidad y el correcto funcionamiento de las mismas, para evitar situaciones de esta índole, así las cosas, para la Sala no existe justa causa para ordenar el levantamiento del fuero sindical que ostenta del demandando.

Costas en esta instancia a cargo de la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** por la no prosperidad parcial de su recurso.

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

RESUELVE:



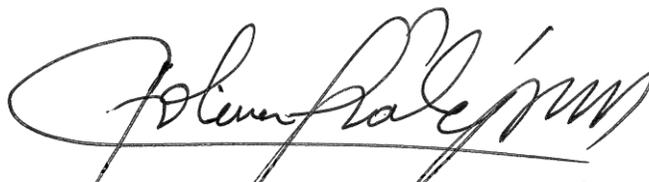
PRIMERO: REVOCAR la Sentencia N° 366 del 21 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, **DECLARAR** no probada la excepción de prescripción y probada la excepción de mérito denominada **INEXISTENCIA DE UNA FALTA GRAVE PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO**, medio exceptivo impetrado por el apoderado judicial de la parte demandada **CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ** de conformidad con lo señalado en la considerativa del presente proveído.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **NO LEVANTAR** el fuero sindical que ostenta el señor **CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ** y, en consecuencia, **NEGAR** el permiso para despedir solicitado por la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.**

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** como agencias en derecho se estiman en la suma de \$1.500.000 en favor del demandado **CARLOS ADOLFO LÓPEZ GONZÁLEZ.**

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala


CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente


Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala




LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **c7d9cb3564467207e3be4df3f585ae2cf6802b4997726b268501c04d0706315f**

Documento generado en 23/02/2023 11:01:53 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>