JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

PROCESO: CONSULTA – ORDINARIO LABORAL
RAD No. 08-001-41-05-002-2022-00348-01
DEMANDANTE: EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO
DEMANDADO: SEGURIDAD ATLAS LTDA
DESPACHO DE ORIGEN: JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BARRANQUILLA

ASUNTO

En Barranquilla, a los veintinueve (29) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023), se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el 28 de abril de 2023, adversa al trabajador.

Así las cosas, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

Como fundamentos fácticos relevantes, afirma el demandante que, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la entidad SEGURIDAD ATLAS LTDA, desde el 9 de octubre de 2009, desempeñando el cargo de guarda de seguridad, en una jornada ordinaria de más de 12 horas, que el salario pactado fue por la suma de $1.200.000 aproximadamente.

Que la entidad demandada, terminó de manera unilateral su contrato de trabajo el 29 de diciembre de 2020, de manera injusta, fundamentado en el uso indebido de los equipos de cómputo asignados, ello en atención a que la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., en la cual se encontraba prestando sus servicios evidenció que el 11 de octubre de 2020, el demandante accedió a películas, videos e imágenes en internet durante la jornada laboral. Manifiesta que, la entidad demandada no atendió a los descargos presentados el 18 de diciembre de 2020, donde se indicaba que a la fecha antes mencionada se encontraba de vacaciones.

PRETENSIONES

Pretende el demandante que por medio de la presente demanda ordinaria, que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de octubre de 2009 y hasta el 29 de diciembre de 2020, desempeñando el cargo de guarda de seguridad, el cual terminó de manera injustificada, que se condene a la demandada a pagar indemnización por despido injusto y a cualquier otra prestación que resulte probada dentro del proceso, se condene en costas y agencias en derecho.

ACTUACION PROCESAL

Por auto del 3 de octubre de 2022, se admitió la presente demanda y se ordenó la notificación a la parte demandada; posteriormente, se fijó fecha para la celebración de audiencia única, en la cual la parte la demandada dio contestación en los siguientes términos: el apoderado de la parte demandada señala que son ciertos los hechos 2, 3 y 7, niega el 1, del 4 al 6, y del 8 al 10 y que no le consta el hecho 11,

se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.

Tramitado el proceso, el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el 28 de abril de 2023, profirió sentencia en los siguientes términos:"*PRIMERO: DECLÁRESE probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por el apoderado de la parte demandada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia. SEGUNDO: En consecuencia, ABSUELVASE a la demandada de todas las pretensiones elevadas en su contra. TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante. Fíjense como agencias en derecho la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS MONEDA LEGAL CORRIENTES ($200.000.oo MLC). CUARTO: SÚRTASE el grado jurisdiccional de consulta ante los jueces laborales del circuito de esta ciudad.*"

El A quo argumentó su decisión en que el demandante conocía las consignas internas de la entidad, el contrato de trabajo y reglamento interno, donde constan las prohibiciones y las actuaciones que se consideran como faltas graves, situación en la cual la jurisprudencia le quita al juez la facultad de calificar la falta y solo debe ceñirse a que la conducta desplegada por el actor se encuentre expresamente contemplada en estos documentos, en atención a ello, y verificado el material probatorio consideró que, el demandante sí cometió la falta grave que se le endilga, esto es, veía videos de YouTube durante su jornada laboral.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de 2 de junio de 2023, la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA, presentó alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES.

PROBLEMA JURÍDICO**.**

El aspecto a dilucidar en este grado de jurisdicción gravita en determinar si le asistió suficiente razón al a quo para absolver a la demandada de las pretensiones reclamadas por el actor, por lo que procede Despacho a analizar si las pruebas allegadas al expediente acreditan la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS

De las pruebas allegadas se puede evidencias que:

- Contrato de trabajo visible en archivo "*5. CONTRATO.pdf*" de las pruebas allegadas por la demandada, da cuenta que el señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO, y SEGURIDAD ATLAS LTDA suscribieron contrato de trabajo a terminó indefinido, desde el 9 de octubre de 2009, como las partes lo reconocen en el escrito de la demanda y contestación.

- Carta de terminación de contrato de fecha 29 de diciembre de 2022, que da cuenta que la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA, informa la terminación del contrato de trabajo al señor EDINSON ALBERTO FRANCO

OROZCO a partir de la fecha, documento que fue aportado por las partes con el escrito de la demanda y contestación.

- Liquidación final de prestaciones sociales elaborada por SEGURIDAD ATLAS LTDA, en la cual consta que la entidad demandada canceló al demandante por concepto de liquidación de prestaciones sociales la suma de $1,340,655, documento que aportan las partes con la demanda y contestación.

PREMISAS JURÍDICAS DEL CASO

Antes de cualquier consideración es necesario advertir, que no es objeto de discusión en esta instancia que entre el demandante y la demandada existió una relación laboral desde el 9 de octubre de 2009 como se evidencia en el contrato de trabajo[1], ni la fecha de terminación del mismo, esto es, el 29 de diciembre de 2022[2]., evidenciándose que la discusión gravita en establecer si hay o no lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa.

Así las cosas, para resolver es necesario recordar que el artículo 64 del CST indica que: *"En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización. (…)"*

Ahora bien, el cumplimiento o incumplimiento del contrato de cara a la norma arriba citada, implica que el empleador que sin una causa justa haya incumplido su obligación de ejecutar el contrato y desconozca el derecho del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo mientras subsista el plazo acordado, la materia del contrato o la prestación del servicio, deberá pagar una indemnización.

Se tiene entonces que, lo primero que debe probarse dentro del presente asunto para que proceda la indemnización por despido injusto que reclama el demandante, es el hecho del despido, que corresponde al trabajador comprobarlo, y trasladar al empleador la carga de probar que el despido obedeció a una justa causa.

Al respecto, conforme el criterio de nuestro máximo órgano de cierre en sentencia SL5474 de 2019, reiterando la postura contemplada en la sentencia del 28 agosto 2012 radicada bajo el No. 38855, respecto a la justa causa del despido dispuso que:

> *Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° 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.*

[1] Archivo "5. CONTRATO.pdf" de carpeta de pruebas allegadas con la contestación
[2] Archivo "CamScanner 12-29-2020 23.53" de carpeta de pruebas allegadas con la contestación

[…]
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.
[…]
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 […].

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:
"Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal".
De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue "negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones" de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa […] Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones».

En este sentido, se tiene que la H. Corte Suprema de Justicia determinó que existen dos situaciones a saber:

1. Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones mencionadas en los artículos 58 y 60 del CST, respecto del trabajador.
2. Cualquier falta calificada como grave en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos laborales y reglamentos internos de trabajo.

En la primera situación, el Juez calificará la gravedad de la falta, y en la segunda situación, debe estar calificada como grave de forma expresa en el reglamento interno de trabajo.

Pues bien, encuentra el despacho que se halla probado el hecho del despido, con la carta de terminación del contrato aportada por las partes, el cual tuvo lugar el 28 de diciembre de 2020, y tiene el despacho que pronunciarse sobre la justa causa del mismo.
En esa medida, al verificar los presupuestos fácticos del presente asunto, se allegaron las siguientes pruebas:

- Reglamento interno de trabajo, que se refieren a los deberes generales, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, las faltas graves y las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, aportado por SEGURIDAD ATLAS LTDA, con la contestación de la demanda.

- Formato de Calidad de consignas particulares expedido por SEGURIDAD ATLAS LTDA el 1 de mayo de 2019, aportado por el demandante en el cual constan las consignas especificas a las que todo vigilante de seguridad atlas debe dar cumplimiento en la prestación de los servicios de vigilancia, contemplando las instrucción generales de portería y las prohibiciones al guarda de seguridad.

- Video aportado por la demandada en archivo "17. Videos_porteria_Youtube_Oct_Nov_1.mp4" el cual da cuenta que el 11 de octubre de 2022, se usó el computador asignado a portería en la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., para ver videos en YouTube desde las 6:07 hasta las 23:59 p.m.

- Informe de seguimiento de fecha 1 de diciembre de 2020, suscrito por SEGURIDAD ATLAS LTDA, en el cual se informa al demandante reporte realizado por la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., en el cual consta la inconformidad con guarda EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO, puesto que durante la prestación de sus servicios en los meses de octubre y noviembre estuvo observando videos en YouTube con imágenes vulgares y obscenas durante su jornada laboral, y solicita cambio de personal de seguridad, el cual fue notificado al demandante.

- Acta de Descargos del 17 de diciembre de 2020, realizada al señor FRANCO OROZCO, aportada en archivo "14. Acta de descargos.pdf" de las pruebas allegadas por la demandada, en la cual consta que el demandante indicó que conocía las consignas particulares de la entidad, que no conocía el reglamento interno de la entidad pues nunca le fue puesto en conocimiento, que desempeñaba el cargo de guarda de seguridad en la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., asignado al área de portería, donde tenía como funciones el ingreso y salida del personal, requisa, verificación de ingreso de materia prima y toma de temperatura, que los equipos de cómputo asignados solo debían usarse para desarrollar sus funciones, esto es enviar y recibir correos, formatos de COVID 19, ingresar hora de entrada y salida del personal visitante, contratista, operarios y administrativo, estar pendiente de las cámaras, actualizar libros, y reportes de control, respecto al informe presentado por la empresa INGREDION COLOMBIA S.A., indicó que " *no tiene conocimiento de porque dicen eso, porque yo en ningún momento ingrese a ver nada obsceno, solamente a manipularlo lo normal que está estipulado para ingresar la temperatura y hora de ingreso y salida del personal.*"

- Carta de terminación del contrato de trabajo del 29 de diciembre de 2020, donde la demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA alega justa causa de despido con fundamento en los artículos 58, y 62 del Código Sustantivo del

Trabajo, los artículos 56, 60, 62, 67 y 69 del reglamento interno de trabajo, como consta en anexo de la demanda y la contestación.

- Interrogatorio de parte del demandante, realizado el 17 de abril de 2023, en el cual el señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO reconoció que era la única persona que podía manipular el computador asignado a portería durante su turno, y que el día 11 de octubre de 2022, se encontraba trabajando turno de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.

Aterrizando al caso bajo estudio, se tiene que la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo alegando justa causa por incumplimiento de los artículos 56, 60, 62, 67 y 69 del Reglamento Interno de trabajo[3], que se refieren a los deberes generales, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, las faltas graves y las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, una vez culminado el proceso disciplinario en contra del demandante el 17 de diciembre de 2022[4].

La demandada alega que el despido se produjo como consecuencia del informe presentado por la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., en el cual da cuenta que el señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO, observaba videos en YouTube durante la jornada laboral, como también imágenes vulgares y obscenas, por lo que solicitó cambio de personal de seguridad a fin de generar las garantías necesarias para la buena prestación del servicio, dato que fue puesto en conocimiento del demandante a través de informe de seguimiento[5] el 1 de diciembre de 2020.

El señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO, en diligencia de descargos de del 17 de diciembre de 2022, indicó que no conocía el reglamento interno de la entidad, pues nunca le fue puesto en conocimiento, que desempeñaba el cargo de guarda de seguridad en la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., asignado al área de portería, donde tenía como funciones el ingreso y salida del personal, requisa, verificación de ingreso de materia prima y toma de temperatura, que los equipos de cómputo asignados solo debían usarse para desarrollar sus funciones, esto es enviar y recibir correos, formatos de COVID 19, ingresar hora de entrada y salida del personal visitante, contratista, operarios y administrativo, estar pendiente de las cámaras, actualizar libros, y reportes de control, respecto al informe presentado por la empresa INGREDION COLOMBIA S.A., indicó que " *no tiene conocimiento de porque dicen eso, porque yo en ningún momento ingrese a ver nada obsceno, solamente a manipularlo lo normal que está estipulado para ingresar la temperatura y hora de ingreso y salida del personal.*"

En interrogatorio de parte realizado en audiencia del 17 de abril de 2023, en el Juzgado de origen, el demandante reconoció que era la única persona que podía manipular el computador asignado a portería durante su turno, y que el día 11 de octubre de 2022, se encontraba trabajando en el turno de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.

Verificado el video allegado por la parte demandada con los anexos de la contestación se tiene que el 11 de octubre de 2022, desde el computador asignado a portería en la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., se visualizaron videos en la plataforma YouTube desde las 6:07 hasta las 23:59 del día.

[3] Archivo 15 de carpeta de pruebas allegadas con la contestación
[4] Archivo "14. Acta de descargos.pdf" de carpeta de pruebas allegadas con la contestación
[5] Archivo "10. Informe de Seguimiento FQSA 225.pdf" de carpeta de pruebas allegadas con la contestación

En atención a lo anterior, encuentra el despacho que existe certeza sobre que el señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO utilizó el equipo de cómputo asignado para desempeñar sus funciones como guarde de seguridad en la entidad INGREDION COLOMBIA S.A., para observar videos durante su jornada laboral del día 11 de octubre de 2022.

No puede pasar por alto el Despacho que la entidad demandada SEGURIDAD ATLAS LTDA cuenta con reglamento interno de trabajo en el cual contemplan en su artículo 67, como falta grave, las siguientes:

a. *Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de cualquier otra que esté calificada como grave en este reglamento, contrato, pacto, convención, política interna, manual, procedimiento, etc.*
j. *Desatender o suspender la ejecución de las labores, promover o participar en dichas suspensiones o abandonar el sitio de trabajo sin fundamento legal.*
z. *El incumplimiento de cualquiera de las faltas calificadas como grave en la política que sobre manejo disciplinario y en general cualquier política o procedimiento interno, tenga establecida la empresa.*

Y de igual forma señala como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en su artículo 69:

"g. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina, el orden y de lugar a reclamos del cliente.
h. Cuando el cliente solicite a través de algún funcionario de la empresa, el cambio del trabajador por insatisfacción con su servicio.
m. Todo acto u omisión suya que afecte la imagen y buen nombre de la empresa."

No desconoce el Despacho que el actor manifiesta no tener conocimiento del reglamento interno; sin embargo, la entidad cuenta con un formato de calidad de consignas particulares expedido el 1 de mayo de 2019, el cual es de conocimiento del señor EDINSON ALBERTO FRANCO OROZCO, quien lo reconoce en diligencia de descargos y aporta dicho documento con la demanda, en el cual se dispone:

"PRACTICA OPERATIVA DEL GUARDA DE SEGURIDAD

(…) 14. El guarda tiene prohibido dormir, leer, escuchar radio, ver televisión y realizar cualquier labor por fuera de sus funciones estando de servicio."

En este caso, causado o no un perjuicio, intencional o de manera desapercibida, lo cierto es que el trabajador incurrió en una conducta que se había advertido como causa grave y que llevaría a la extinción del vínculo; lo que no podría ser de otra manera, pues el marco de legalidad, el principio de la buena fe, la moralidad, transparencia y fiabilidad, impiden los servidores de entidades como en este caso que presta un servicio de seguridad, desatender sus funciones de vigilancia durante la jornada laboral, para ver videos en los equipos de cómputo asignados, poniendo en riesgo la seguridad de las personas y de los bienes de la entidad.

En virtud de lo anterior, se logra concluir que el despido obedeció a las justas causas previstas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, conocidas por el actor, pues nótese que conoce las prohibiciones inherentes al desempeño de sus labores como guarda de seguridad, como son "*tiene prohibido dormir, leer, escuchar radio, ver televisión y realizar cualquier labor por fuera de sus*

funciones estando de servicio", lo que pone en evidencia la clara responsabilidad del demandante en los actos que se le endilgan. Así las cosas, debía absolverse a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra y como a esa conclusión arribó el a quo, se confirmará la sentencia de primera instancia proferida por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla el 28 de abril de 2023, y no se impondrá condena en costas en este grado jurisdiccional.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 28 de abril de 2023, por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.

SEGUNDO: Sin costas en este grado Jurisdiccional.

TERCERO: Previas las anotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO ANDRÉS DE LA ROSA MENDOZA
Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Barranquilla