



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

### SALA LABORAL

**Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ESPECIAL DE  
FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO,  
PERMISO PARA DESPEDIR – DE ZX VENTURES COLOMBIA S.A.S.  
CONTRA LUIS ROLANDO MEZA RUEHENES. VINCULADA UNIÓN  
DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS Y BEBIDAS – UTRAB.**

Bogotá D.C., veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

El Tribunal de conformidad con los términos acordados en Sala de Decisión, contenidos en la presente acta, resuelve de plano y emite la siguiente,

### SENTENCIA

Al conocer la apelación interpuesta por el convocado a juicio y la organización sindical, revisa la Corporación el fallo de fecha 31 de





octubre de 2022, proferido por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de esta ciudad.

## ANTECEDENTES

ZX Ventures Colombia S.A.S. demandó para que se declare que Luis Rolando Meza Ruhenes incurrió en falta constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo, conforme a los artículos 58 numeral 1A, 60 numeral 5 y 62 numeral 6 del CST, en armonía con los artículos 38 literales a, d y e, 43 literales a, m y q, 45 literales i, j, q, w y 48 del Reglamento Interno de Trabajo, en consecuencia, se levante el fuero sindical del enjuiciado, se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa comprobada y, se le impongan costas.

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que desde 01 de septiembre de 2015, Luis Rolando Meza Ruhenes labora para esa empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido; el nombre de la sociedad era Bogotá Beer Company S.A.S., cambiado a través de Acta 33 de 22 de agosto de 2018 a ZX Ventures Colombia S.A.S.; el cargo de Meza Ruhenes es Conserje, además, funge como segundo suplente de la junta directiva de la Unión de Trabajadores de Alimentos y Bebidas – UTRAB, por lo que, goza de fuero sindical; las funciones del enjuiciado son control de objetos y custodia del *Pub Manager*, velar por las buenas prácticas en materia de seguridad, fomentar la aplicación de buenas prácticas en materia de seguridad y salud, apoyar la formulación de medidas de control necesarias para la minimización de peligros y riesgos existentes en su proceso, reportar diariamente a





la central de monitoreo, las novedades en punto de venta, apertura y cierre de cada sitio al que está asignado, observar y acatar las órdenes e instrucciones que de forma particular le imparten los representantes de la empresa, como supervisar el local, realizar rondas por la zona asignada a través de controles visuales y retroalimentación, así como comunicar las novedades que ocurran; trabajador que presta servicios en la ciudad de Bogotá. El convocado a juicio debe acatar el reglamento interno de trabajo que establece deberes, obligaciones y prohibiciones; el 18 de abril de 2022, la Compañía recibió un informe de la Gerencia de Operaciones respecto de la revisión de registros videográficos de la Sala de Control, en los que se tuvo conocimiento que Meza Ruhenes incumplió de forma grave sus obligaciones, los protocolos internos de seguridad y desconoció las prohibiciones laborales durante los turnos asignados los días 05, 10 y 11 de abril de ese año; las obligaciones laborales que incumplió y las prohibiciones en que incurrió fueron haber tomado largos períodos de sueño y descanso de 1 – 2 horas durante su jornada laboral, se sentó en diversas ocasiones en los sillones del *Pub*, retirándose los zapatos para realizar dicha actividad durante la ejecución de sus turnos, tampoco hizo las rondas de seguridad necesarias y conforme a los procedimientos internos de la empresa, por el contrario, envío reportes fotográficos aparentando el cumplimiento de sus funciones, pero, tomó las fotos sentado en uno de los sillones del punto de trabajo, además, contó con un objeto que cumplió las funciones de almohada, que ubicó en uno de los sofás y se retiró los zapatos para recostarse y dormir en éste por largos períodos de tiempo. Adelantó el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, sin aplicar el pacto colectivo, pues, el demandado no es beneficiario del mismo; el 30 de abril de 2022, fue citado a diligencia de descargos por el presunto incumplimiento de sus obligaciones





laborales; el 02 de mayo siguiente, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares de Colombia – SINALTRAINBEC, al que el trabajador se encuentra afiliado, solicitó reprogramación de la diligencia de descargos, ya que, los miembros de la organización sindical no podían asistir; el 03 de mayo siguiente, Meza Ruhenes no se presentó a la diligencia de descargos, sin justificar su inasistencia; en este sentido, para garantizar los derechos de debido proceso y contradicción, ZX Ventures Colombia S.A.S. reprogramó la diligencia de descargos para el 13 de mayo de 2022, situación notificada al demandado y a SINALTRAINBEC; en dicha calenda, se llevó a cabo la diligencia, oportunidad en que se escuchó la versión de los hechos por el trabajador, se le garantizaron sus derechos de debido proceso, defensa y contradicción, además, compareció Oscar David Godoy Barrios, Representante Legal de la Unión de Trabajadores de Alimentos y Bebidas UTRAB y, de SINALTRAINBEC; una vez concluidos los trámites administrativos, la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada, pero, dejó en suspenso la determinación a la respectiva decisión judicial dentro del proceso especial de fuero sindical; el 07 de junio de 2022, notificó al trabajador su decisión; el siguiente día 10, Meza Ruhenes interpuso recurso de apelación, desatado con comunicación de 24 de junio de 2022<sup>1</sup>.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

<sup>1</sup> Documento: 02, páginas 1 a 11 y 21, reforma, así como audiencia de 06 de octubre de 2022.





Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, Luis Rolando Meza Ruhenes se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la modalidad contractual, el extremo temporal de iniciación, su cargo, la ciudad en que presta servicios, su posición de segundo suplente de la junta directiva de UTRAB, que se encuentra protegido por la garantía de fuero sindical, la solicitud de reprogramación de la diligencia de descargos presentada por SINALTRAINBEC, la citación enviada para reprogramar la audiencia y, el recurso de apelación que interpuso. En su defensa propuso las excepciones de prescripción, falta de configuración de la justa causa invocada, inexistencia de los hechos alegados, mala fe de la demandante y, genérica<sup>2</sup>.

La Unión de Trabajadores de Alimentos y Bebidas – UTRAB rechazó los pedimentos, respecto a las situaciones fácticas admitió la modalidad contractual entre la actora y Meza Ruhenes, el extremo temporal inicial, el cargo del enjuiciado, su calidad de aforado, la notificación de 07 de junio de 2022 y, el recurso de apelación interpuesto por el convocado. Propuso los medios exceptivos de prescripción, inexistencia de causa para solicitar el levantamiento de fuero sindical, inexistencia jurídica de la causal invocada en la demanda y carencia de derecho e, innominada<sup>3</sup>.

## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

<sup>2</sup> Documento: 20 contestación y audiencias 16 y 22.

<sup>3</sup> Archivo: Audiencia 22.





El juzgado de conocimiento ordenó el levantamiento del fuero sindical de Luis Rolando Meza Ruhenes como segundo suplente de la junta directiva de la Unión de Trabajadores de Alimentos y Bebidas – UTRAB; en consecuencia, concedió a la demandante permiso para despedir al trabajador y; le impuso costas a éste<sup>4</sup>.

## RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión anterior, el convocado a juicio y la organización sindical interpusieron sendos recursos de apelación<sup>5</sup>.

Luis Rolando Meza Ruhenes en resumen expuso, que erradamente se dio por cierto que hubo un procedimiento disciplinario, lo cual no es cierto, ya que, se realizó una diligencia de descargos, sin que se le hubiesen presentado las pruebas necesarias para contradecirlas, ni los videos que se mencionan, pese a que los solicitó, tampoco pudo tomar nota, entonces, en los descargos no pudo ejercer el derecho de defensa, surgiendo evidente que la empleadora ejerció su poder dominante al manifestar que suspendía la diligencia de descargos y, luego indicar en la demanda que sí se llevó a cabo, adicionalmente, en la citación a la diligencia no se mencionó el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, lo que constituye vulneración del debido proceso y su defensa, pues, no se pueden presentar nuevas causales en la carta de despido o, con posterioridad como ocurre en el asunto en la reforma

---

<sup>4</sup> Documento 30 y audiencia 25.

<sup>5</sup> Documento 30 y audiencia 25.





al *libelo incoatorio*; en este orden, no fue citado por la comisión de una falta grave al no mencionar el precepto mencionado; igualmente, se debe tener en cuenta el testimonio de Antonio Paredes, Supervisor de las cámaras de seguridad quien manifestó que los hechos que se mostraron correspondían al *Pub* de Pepe Sierra, entonces, no podía estar en dos lugares al mismo tiempo, es decir, en Pepe Sierra y en Usaquén, por ende, existen serias dudas en su identificación, tampoco se indicó dónde prestó sus servicios, también se le preguntó al testigo de programación de turnos del mes de abril y, se quedó revisándola, pero, nunca aportó la programación de los turnos, en este sentido, no está demostrado en qué lugar prestaba sus servicios, además, se contradicen los testimonios uno dice en Usaquén y otro en Pepe Sierra, tampoco es de recibo la afirmación de la operadora judicial en el sentido, que nunca se quitó el tapabocas, pues, se debe tener en cuenta que es una persona enferma con morbilidades y mantuvo el tapabocas para cuidar su salud al estar en el recinto con otras personas, sin que se pueda identificar a un individuo solo por su cuerpo, ya que, pueden haber personas de contextura física similar o igual, tampoco se trató de individualizarlo con una prenda, por el contrario, el testigo Antonio Paredes dijo que era una camisa negra y la testigo Juliana indicó que era negra o azul, dejando dudas; igualmente, se debe revisar la prescripción, en tanto, el procedimiento disciplinario no es válido; adicionalmente, se trata de un trabajador que tiene fuero sindical y se le deben garantizar la totalidad de los derechos humanos y todas las normas para despedirlo, entonces, se debió desarrollar el procedimiento disciplinario, además, la citación a descargos y la carta de despido no refieren a las faltas graves del reglamento interno de trabajo; reiteró que no se podían invocar nuevas causales a efectos del despido, empero, aun así la jueza mencionó el artículo 48 del





Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el debido proceso establecido por la Corte Constitucional en Sentencia C – 593 de 2014, tampoco se notificó la citación a descargos de la organización sindical de la que deviene el fuero, por ende, no tuvo asistencia en el procedimiento disciplinario, ni se cumplieron las etapas correspondientes de éste trámite, se vulneraron su debido proceso y su presunción de inocencia, en este orden, solicitó se revoque la sentencia, para que se le absuelva de las pretensiones, imponiendo costas a la sociedad accionante.

La organización sindical UTRAB en suma arguyó, que no se aplicó en debida forma el artículo 410 del CST, sobre justas causas para que el empleador termine el contrato de trabajo, pues, los hechos endilgados por la sociedad demandante no encajan en alguna de las causales previstas por el legislador, además, no quedaron probadas las causas de despido invocadas, tampoco están calificadas como graves, ni se relacionan en el documento en que se hicieron las imputaciones a Meza Ruhenes; se cuestiona el informe presentado el 18 de abril de 2022, que no está firmado por las personas que participaron en su elaboración, ni se identifica al demandado en las imágenes de video, también se aportaron pantallazos en WhatsApp que no tienen confiabilidad en la forma que fueron generados, archivados o comunicados, ni la conversación integral de la información, ni su iniciador y cualquier otro factor pertinente, para poderlos tener como pruebas, en este sentido, no se trata de recolectar imágenes de video y aportarlas, sino que se deben cumplir los parámetros jurisprudenciales y legales para que su contenido sea auténtico, por ello, no es suficiente para concluir que el demandado incumplió sus





funciones, adicionalmente, los videos duran escasos 20 o 30 segundos, pero, se menciona unos descansos prolongados, tampoco se demostró que Meza Ruhenes hubiese prestado servicios ese día o, el día que presuntamente se identifica; igualmente, no se acreditaron las funciones como conserje y, cuáles fueron las incumplidas, ya que, no está probado que la descripción del cargo se le haya compartido o entregado y, ese documento hace referencia a otra razón social, diferente a la anotada en el contrato de trabajo, sin que al convocado se le haya notificado el cambio de razón social; adicionalmente, la empleadora aportó el informe de 18 de abril de 2022 y la descripción del cargo, documentos que provienen de ella, por lo que, no puede crear su propia prueba, debió acreditar las circunstancias con otros medios; también existe escasez probatoria para demostrar la presunta justa causa, ya que, no se identificó plenamente a Meza Ruhenes, tampoco se aportó el video conforme a los procedimientos legales y jurisprudenciales, adicionalmente, el testigo Antonio Paredes indicó que los videos correspondían a otro centro o establecimiento distinto al que se le atribuyó al enjuiciado como es el de Usaquén, entonces, existen dudas siendo procedente la aplicación de los principios *in dubio pro operario*, presunción de inocencia, favorabilidad, primacía de los derechos, *pro homine*, interpretación y, taxatividad de las sanciones; tampoco se acreditó que el Reglamento Interno de Trabajo se le hubiera compartido al demandado, ni que se haya publicado en la cartelera de la empresa, estaba archivado en la carpeta de documentos debajo de la barra como indicó el deponente Antonio Paredes, entonces, no existió publicidad, por ende, no es oponible a los trabajadores; no se realizó el procedimiento disciplinario, en tanto, la citación a descargos no cumplió los parámetros establecidos por la Sentencia C – 593 de 2014, además, se vulneran los derechos al debido proceso,





contradicción y defensa de Meza Ruhenes, ya que, nunca se citó al sindicato del que deviene el fuero, como lo indicó la testigo Juliana Alvarado, asimismo, existen vicios que afectan la legalidad del trámite disciplinario.

## PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Quedó acreditado dentro del proceso, que Luis Rolando Meza Ruhenes labora para Bogotá Beer Company S.A.S. hoy ZX Ventures Colombia S.A.S., mediante contrato de trabajo de duración indefinida, desde 01 de septiembre de 2015, además, el trabajador se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agropecuario, Afines y Similares en Colombia – SINALTRAINBEC, a partir de 15 de julio de 2019, asimismo, se vinculó a la Unión de Trabajadores de Alimentos y Bebidas – UTRAB, siendo elegido segundo miembro suplente de la Junta Directiva de ésta organización sindical, conforme al Acta de Constitución de 02 de enero de 2021, situaciones fácticas que se coligen del contrato de trabajo<sup>6</sup>, la constancia de registro del acta de constitución y primera nómina de la junta directiva de 14 de enero de la última anualidad en cita<sup>7</sup>, la comunicación de 15 de julio de 2019, dirigida a la empleadora por SINALTRAINBEC informando los nuevos afiliados<sup>8</sup> y, la solicitud de UTRAB sobre descuentos de cuota sindical de 06 de abril de 2022<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Documento: 01, páginas 51 a 58.

<sup>7</sup> Documento: 01, páginas 106 a 107.

<sup>8</sup> Documento: 01, página 135.

<sup>9</sup> Documento: 01, página 136.





En este orden, Meza Ruhenes se encuentra protegido por la garantía foral, en los términos del artículo 406 literal c) del CST, circunstancia que además no fue objeto de debate.

Bajo estos supuestos fácticos, procede la Sala a resolver el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en las impugnaciones reseñadas.

## PERMISO PARA DESPEDIR

Con arreglo al artículo 410 del CST “*Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato*”.

(Negrillas por fuera del texto).

En los términos del artículo 62 literal a) numeral 6 del CST - modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 – son justas causas de terminación del contrato de trabajo por el empleador “*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”. A su vez, el artículo 58 numeral 1º *ibidem* dispone como obligaciones especiales del trabajador “*Realizar*





personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" y, el artículo 60 numeral 5° *ejusdem*, prohíbe a los trabajadores "Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas".

Cumple precisar, que el artículo 38 literales a), d) y e) del Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad demandante establece como deberes de los trabajadores "...a) Respeto y subordinación a sus superiores... d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa...e) Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible", asimismo, el artículo 43 literales a), m) y q) *ejusdem*, precisa como obligaciones especiales del trabajador "... a)Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido... m) Reportar e informar en forma amplia e inmediata a la Gerencia o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente moral o de mala fe del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa y al personal... q) seguir las instrucciones para ejecutar los procesos en su área..." y, el artículo 45 literales i), j), q) y w) *ibí.*, señala como prohibiciones a los trabajadores "...i) Alterar, manipular irregularmente, falsear y/u omitir los mecanismos de control de productos, insumos, acceso a las instalaciones, inventarios y/o personas en beneficio propio y/o de terceros... j) Utilizar el nombre de la empresa para fines particulares o utilizar los conocimientos de personas vinculadas directamente o por negocios con la empresa para obtener provecho para si o para terceras personas, ... q) omitir y/o dilatar injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros y/o operativos de la Compañía, en especial aquellos que determinen interrupción o afectación grave de la operación y/o de las expectativas económicas de la misma... w) No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la empresa que le imparta EL EMPLEADOR





*o sus representantes...*<sup>10</sup>, normas aludidas por el empleador en el escrito de 07 de junio de 2022 dirigido al trabajador, comunicándole su intención de finalizar el vínculo contractual laboral<sup>11</sup>.

En efecto, a través de escrito de 07 de junio de 2022, ZX Ventures Colombia S.A.S. informó a Meza Ruhenes su determinación de concluir el contrato de trabajo con justa causa debido a la vulneración grave en que incurrió en sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias, previa autorización judicial, expresando como motivos de despido que revisadas las cámaras de seguridad y el informe emitido por la Gerencia de Operaciones, conoció que en los turnos asignados los días 05, 10 y 11 de abril de 2022 incurrió en incumplimiento grave de sus funciones, de los protocolos internos de seguridad y, de las prohibiciones que le incumbían como trabajador, pues, (i) tomó largos períodos de sueño y descanso (1 – 2 horas) durante la jornada laboral, acostado sobre un sofá del punto de venta, (ii) se sentó en diversas ocasiones en los sillones del *Pub* durante la ejecución de sus turnos, retirándose los zapatos para dicha actividad, (iii) no realizó rondas de seguridad necesarias y conforme los procedimientos internos de la empresa, por el contrario, envió reportes fotográficos aparentando el cumplimiento de sus funciones, pero, las tomó mientras estaba sentado en uno de los sillones y, (iv) utilizó un objeto que hizo las veces de almohada, que ubicó en uno de los sofás, además se retiró sus zapatos para recostarse y dormir en éste por largos períodos de tiempo. Así las cosas, no cumplió sus funciones como Conserje, siendo una de las principales velar por las buenas prácticas en materia de seguridad,

<sup>10</sup> Documento: 02, páginas 108 a 134.

<sup>11</sup> Documento: 02, páginas 87 a 89.





apoyar y estructurar lo necesario para minimizar los peligros y riesgos asociados a la ejecución de su labor, realizar el reporte diario de las novedades y rondas de la zona asignada, siendo inadmisible que tomara períodos de descanso prolongados, por ende, no era excusable su comportamiento. Asimismo, reprochó la conducta del actor de no continuar en la diligencia de descargos, ni firmar el acta, aduciendo no haber recibido los videos de seguridad, pese a que el 30 de abril de 2022, se remitió la citación de descargos y cuatro correos electrónicos con los videos, aunado a que la Compañía le indicó que podían reproducir los videos en esa diligencia, pero, el trabajador se negó, además, conforme al artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo, el acta fue suscrita por dos testigos, entendiendo que aceptaba los cargos imputados<sup>12</sup>.

Además de los documentos referidos, se aportaron al instructivo los siguientes: (i) certificado de existencia y representación legal de la demandada<sup>13</sup>; (ii) informe de 18 de abril de 2022, en que la Gerencia de Operaciones indicó malos procedimientos en puesto de trabajo del Conserje Luis Rolando Meza Ruhenes en el *Pub Usaquén* los días 06, 10 y 11 de abril de ese año, consistentes en dormir en varias ocasiones por un tiempo aproximado de 02 horas, creando vulnerabilidad en su integridad física y en el establecimiento asignado, en tanto, el 05 de abril de 2022 a las 21:51 horas reportó su ingreso al turno, a las 02:07 horas fue observado con una bolsa blanca, a las 2:42 a.m., se vio en el CCTV tomando posición cómoda, retirándose los zapatos y acostándose hasta las 04:40 a.m., asimismo, el 10 de abril siguiente, a

<sup>12</sup> Documento: 02, páginas 87 a 89.

<sup>13</sup> Documento: 02, páginas 12 a 50.





las 20:02 ingresó a su turno, a las 03:22 a.m. se quitó los zapatos y reposó sus pies sobre una silla, a las 04:03 a.m. se encontraba recostado en el sillón y, a las 04:36 a.m. estaba presuntamente dormido, igualmente, el 11 de abril de 2022, ingresó a su turno a las 21:49, a las 02:29 a.m. envió su reporte, pero, no hizo la respectiva ronda sino que tomó la foto desde su ubicación sentado y, a las 03:02 a.m. el conserje trajo una bolsa y la ubicó en el sofá, donde se recuesta, a las 03:04 a.m. se quitó los zapatos y se acostó por completo; el informe es suscrito por los OMT de la Sala de Control y por el Jefe de Seguridad de la convocada Antonio Paredes, quien también es el Supervisor del accionante<sup>14</sup>; (iii) citación a descargos de 30 de abril de 2022, en que la empresa informó al actor que se daba apertura al proceso disciplinario y para garantizar sus derechos de defensa y debido proceso era citado a la diligencia de descargos de 03 de mayo siguiente a las 08:00 a.m., asimismo, indicó las presuntas conductas en que incurrió el trabajador y lo anotado en el análisis del CCTV, además, se adjuntó el informe de la sala de operaciones y los videos, también se le manifestó que podía acudir a la diligencia de descargos acompañado por dos compañeros de trabajo o, dos compañeros de la organización sindical<sup>15</sup>; (iv) cinco correos electrónicos de igual calenda, en que la enjuiciada remitió al demandante, a través de la dirección electrónica [rolandomeza18@hotmail.com](mailto:rolandomeza18@hotmail.com) la citación a descargos y los soportes enunciados<sup>16</sup>; (v) mensaje de datos de 02 de mayo de 2020, enviado a [sinaltrainbec@hotmail.com](mailto:sinaltrainbec@hotmail.com) para que asistieran al convocado en la audiencia de descargos<sup>17</sup>; (vi) correo electrónico de igual calenda, en que el Presidente de SINALTRAINBEC solicitó que se suspendiera

<sup>14</sup> Documento: 01, páginas 68 a 71.

<sup>15</sup> Documento: 01, páginas 59 a 62.

<sup>16</sup> Documento: 01, páginas 63 a 67.

<sup>17</sup> Documento: 01, página 72.





la diligencia, porque, no estaban las personas que podían asistir a la diligencia<sup>18</sup>; (v) oficio de 05 de mayo de 2022, de la convocante manifestando al demandado y al Presidente de SINALTRAINBEC que la citación a descargos fue comunicada con el suficiente tiempo de antelación para que el trabajador asistiera, pero, Meza Ruhenes no se presentó a la diligencia programada el 03 de mayo, sin justificación alguna, por ende, requirió al trabajador para que justificara su inasistencia<sup>19</sup>; (vi) comunicación de 12 de mayo de 2022, en que la compañía informó que acusaba recibido de incapacidad médica para los días 03 a 05 de mayo de ese año, que el trabajador no puso en conocimiento con anterioridad, empero, dejó la salvedad que la incapacidad fue expedida el 03 de mayo a las 09:47 a.m. con posteridad a la hora en que fue citado a la diligencia, por ello, reprogramó los descargos para el día siguiente día 13 a las 05:00 p.m.<sup>20</sup>; (vii) dos correos electrónico de 12 de mayo de 2022, en que se informó al demandado y a SINALTRAINBEC la reprogramación de los descargos<sup>21</sup>; (viii) acta de la diligencia de descargos de 13 de mayo de 2022, dando cuenta que asistieron Luis Rolando Meza Ruhenes, el representante de la empleadora, que se informaron las conductas en que incurrió incumpliendo las obligaciones laborales, además, de hacer un recuento de los hechos, el informe y el análisis del CCTV, reiterando que las pruebas le fueron puestas en conocimiento, asimismo, le preguntaron si las evidencias le fueron enviadas a su correo, respondió que no y que no podían seguir, pues, lo iba a llevar al Ministerio de Trabajo, porque, debían mostrarle todo de corrido, también indicó que no dio su consentimiento para que lo grabaran y era Antonio Paredes

---

<sup>18</sup> Documento: 01, página 73.

<sup>19</sup> Documento: 01, páginas 75 a 77.

<sup>20</sup> Documento: 01, páginas 79 a 80.

<sup>21</sup> Documento: 01, páginas 78 y 81.





que lo acosaba; la diligencia finalizó, ya que, el trabajador no aceptó las pruebas que se le mostraron en la diligencia y adujo no haberlas recibido, por ello, se le informó que tenía dos horas para presentar sus descargos de manera escrita o vía e – mail, asimismo, el convocado reiteró que no le llegó la citación y era uno de los líderes de UTRAB, pero, la empresa aclaró que el abogado de Meza Ruehene solicitó la notificación de SINALTRAINBEC; documento que fue suscrito por dos testigos y se dejó nota que el accionante se negó a recibir el acta de descargos<sup>22</sup>; (ix) recurso de apelación de 10 de junio de 2022, interpuesto por el demandado contra la decisión de terminación el contrato de trabajo, arguyendo que no le fueron puestas en conocimiento las pruebas, además, que el Reglamento Interno de Trabajo establece horarios de cena y de descanso, que no toma en forma bípeda, asimismo, en el examen periódico el médico ordenó hacer pausas activas por temas relacionadas con su columna vertebral, no se encuentra dentro de sus funciones las de seguridad, pues, las labores de conserje son distintas, adicionalmente, en la diligencia de descargos no se negó a continuar, sino que exigió ver los videos de corrido y se le impidió grabar la diligencia, se le vulneró su derecho al debido proceso, porque, no se notificó a la organización sindical UTRAB<sup>23</sup>; (x) solicitud de 17 de junio de 2022, en que el accionado peticionó a la sociedad demandante le fuera suministrado video de 13 de mayo de ese año, en que se desarrollaron los descargos, pues, había una cámara de vigilancia interna en la empresa<sup>24</sup>; (xi) oficio de 24 de junio de 2022, en que la empresa informó al convocado que había actuado con estricto cumplimiento de las normas que regulan el proceso disciplinario, pues, le dio la oportunidad de controvertir las

<sup>22</sup> Documento: 01, páginas 82 a 85.

<sup>23</sup> Documento: 01, páginas 90 a 97.

<sup>24</sup> Documento: 20, páginas 18 a 20.





pruebas y allegar las que quisiera, asistir con dos compañeros del sindicato, además, le remitió las pruebas previamente y al reproducir los videos en la diligencia de descargos, el trabajador se negó y si bien están cortados es por tema de parametrización de las grabaciones, las cuales se descargan de esta forma, aclarando que no están modificados ni adulterados, en cuanto a las horas de cena, no se observa que en esas grabaciones ingiriera alimento alguno, ya que, la alimentación tiene un horario específico, por el contrario se evidenció que tomaba largos período de descanso no autorizados y/o dormía durante su jornada de trabajo, conducta que no podían considerarse como pausas activas, respecto a sus actividades, la descripción del cargo como Conserje refiere que debe desempeñar funciones encaminadas a fomentar la aplicación de buenas prácticas en materia de seguridad y salud, realizar rondas por la zona asignada, entre otras, en consecuencia, ZX Ventures Colombia S.A.S. ratificó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa<sup>25</sup>; (xii) descripción del cargo de Conserje, en que se indicó verificar controles de acceso al área asignada (bodegas - pubs - planta - y otras áreas), realizar reporte diario a la central de monitoreo, de novedades en punto de venta, apertura y cierre de cada uno de los puntos a los que estaba asignado, entre otras<sup>26</sup>; (xiii) definiciones de conserjería y vigilancia, se desconoce su autoría<sup>27</sup>; (xiv) Decreto 356 de 1994, que establece el estatuto de vigilancia y seguridad privada<sup>28</sup>; (xv) oficio sin fecha e incompleto, de la Gerencia de Operaciones para procedimientos de novedades operativas, que señala como objetivo que el cliente interno y externo quede satisfecho con los procedimientos operativos del

<sup>25</sup> Documento: 01, páginas 99 a 103.

<sup>26</sup> Documento: 01, página 104.

<sup>27</sup> Documento: 20, página 25.

<sup>28</sup> Documento: 20, páginas 27 a 30.





personal (conserjes fijos y motorizados) y profesionales de la empresa de seguridad, además, refiere que el personal de apoyo operacional como conserjes debe tener el máximo conocimiento de las instalaciones, tener contacto con la sala de control, personal operativo de establecimiento y brigadas internas para conocer el plan de emergencia, informar siempre por medio de reporte las anomalías que se presenten, proponer medidas preventivas por medio del reporte diario de novedades, entre otras<sup>29</sup>; (xvi) querella administrativa de 29 de julio de 2019, en que el Presidente de SINALTRAINBEC peticionó al Ministerio de Trabajo se verificara el cumplimiento de normas laborales, en tanto, la sociedad empleadora se había negado a negociar el pliego de peticiones<sup>30</sup>; (xvii) Resolución 002808 de 24 de agosto de 2021, mediante la que el Ministerio de Trabajo sancionó a ZX Ventures Colombia S.A.S. con cinco salario mínimos legales mensuales vigentes por cada día de retraso en el inicio de las conversaciones de la negociación colectiva<sup>31</sup>; (xviii) Acto Administrativo 001113 de 28 de marzo de 2022, en que el Ministerio de Trabajo confirmó su determinación de sancionar a la convocante<sup>32</sup>; (xix) querella de 14 de febrero de 2020, presentada por el Presidente de SINALTRAINBEC contra la demandante, por falta de entrega de dotaciones a los trabajadores<sup>33</sup>; (xx) sentencia de tutela de 02 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Catorce Penal Municipal del Circuito de Bogotá declarando improcedente el amparo invocado por algunos trabajadores, entre ellos, el actor que solicitaban declarar la ilegalidad de la suspensión de los contratos de trabajo por la pandemia<sup>34</sup> y; (xi) recomendaciones laborales de 02 de mayo de 2022, por una contusión

<sup>29</sup> Documento: 20, páginas 31 a 36.

<sup>30</sup> Documento: 20, páginas 45 a 55.

<sup>31</sup> Documento: 20, páginas 56 a 65.

<sup>32</sup> Documento: 20, páginas 67 a 76.

<sup>33</sup> Documento: 20, páginas 77 a 80.

<sup>34</sup> Documento: 20, páginas 143 a 156.





en la muñeca y en la mano que presentó el enjuiciado, siendo incapacitado por tres días<sup>35</sup>.

También se recibieron los interrogatorios de parte de Luis Rolando Meza Ruehenes<sup>36</sup> y de la Representante Legal de ZX Ventures

<sup>35</sup> Documento: 20, páginas 289 a 292.

<sup>36</sup> Audio 20-10-2022, min. 07:02, dijo haber suscrito el contrato de trabajo de forma libre y voluntaria, en un documento radicado ante la ARL con ocasión de un accidente laboral, quedó redactado que era un conserje de limpiar ventanas y regador de matas, por ende, no tenía funciones de seguridad; desconoce el contenido de la cláusula primera del contrato; no tiene conocimiento de las funciones de su cargo, porque, no poseía el manual de trabajo, indicó que no tenía la función de observar y acatar las órdenes e instrucciones que le fueran impartidas por la empresa, pues, debían estar estipuladas, escritas o plasmadas en un documento, entonces, no eran las de supervisar el local, ni realizar rondas por la zona asignada a través de controles visuales y retroalimentación, así como comunicar novedades que ocurrían; la empleadora no le ha proporcionado herramienta alguna para hacer estas funciones que se le atribuyen como propias; dijo que conocía un pedacito del reglamento interno de trabajo, que le reconoce una hora de descanso y de comida; trabaja 10 horas y le descuentan una hora para comida y una hora de trabajo por el descanso; desconoce los deberes y las obligaciones que tienen los trabajadores de la compañía, según el reglamento interno de trabajo, no sabe si el reglamento interno lo han puesto en cartelera para que los empleados lo lean y conozcan las faltas graves y lo que no se debe hacer; indicó que Fulton Paredes lo cambia de puesto de trabajo de un lugar a otro y negó haber tenido turno los días 5, 10 y 11 de abril de 2022, asimismo, no sabe si la persona de los videos es él; afirmó que no había tomado largos períodos de sueño y descanso acostado sobre un sofá del punto de venta, por el contrario sufre de persecución por Fulton Paredes, posteriormente, indicó que los días 5, 10 y 11 de abril de 2022 fue a laborar, pero, no está seguro que sea él la persona de los videos; aseguró estar autorizado para dormir durante su jornada de trabajo y tener una hora de descanso, además, se sienta, pero, no se duerme; indicó que los días 5, 10 y 11 de abril no realizó las rondas de seguridad necesarias y conforme a los procedimientos internos de la compañía, porque, no está autorizado por escrito para hacer la ronda ni salir del bar a exponerse en la calle, además, negó ver a alguien en los videos, tampoco sabe cuál es el lugar donde se desarrollan dichos videos; no se acuerda que estaba haciendo el 06 de abril a las 3:07 de la mañana, no recuerda si estaba haciendo turno de trabajo en el pub de Usaquén el día 6 de abril de 2022 a las 3:53 de la mañana. Respecto al procedimiento disciplinario, afirmó que nunca le enviaron las pruebas a su correo, manifestó que Juliana Alvarado y Mayra López no permitieron grabar la diligencia de descargas; está afiliado a SINALTRA/INBEC y a UTRAB y, tiene fuero sindical en UTRAB; indicó que era conserje, estar en la portería y dedicarse a recoger las mesas, las sillas y echar agua en las matas, sus funciones siempre son las mismas.





## Colombia S.A.S.<sup>37</sup>, así como los testimonios de Fulton Antonio Paredes Ortiz<sup>38</sup>, Oscar David Godoy Barrios<sup>39</sup> y, Juliana Alvarado Nempeque<sup>40</sup>.

<sup>37</sup> Audio 20-10-22, min. 27:05. Ruth Viviana Pinilla Mesa, dijo no haber presenciado que el trabajador hubiese cometido las presuntas faltas que se le imputan; tampoco puede dar certeza de que la empresa hubiese expedido un documento a la ARL Seguros Bolívar relacionado con un accidente laboral; indicó que de acuerdo al contrato, las funciones del trabajador son las que constan en la cláusula primera, lo cual debe entenderse en concordancia con las funciones que se encuentran en el manual de funciones; afirmó que las faltas que el trabajador cometió se circunscribieron a que durmió sin autorización en el puesto de trabajo, Meza Ruehenes no realizó la labor ni cumplió sus actividades en los términos estipulados, dado que se limitó a dormir en el trabajo y no hizo las rondas que le correspondía hacer; hizo uso de las instalaciones de la compañía para actividades no permitidas; no cumplió las órdenes e instrucciones que debía cumplir por seguridad y vigilancia, la cuales habían sido puestas de presente por la compañía, según lo establecido en el reglamento interno de trabajo y el CST; el accionado tenía asignados turnos de trabajo los días 6, 10 y 11 de abril de 2022, que fueron en la noche esa semana; empezaba un día y terminaba al día siguiente sin exceder la jornada máxima legal permitida y con los recargos correspondientes; estos turnos los asignó el líder de los conserjes, Fulton Antonio Paredes. Respecto a la diligencia de descargos dijo que con la citación se remitieron los videos al trabajador y en la diligencia de descargos también se le iban a poner de presente, pero, él no permitió que se pudiera agotar en su totalidad la diligencia de descargos, al no estar de acuerdo con que las personas no autorizaran que se grabara esa diligencia; el enjuiciado tenía conocimiento de que había instalaciones de cámaras en todos los lugares de trabajo, ya que, se firma el contrato de trabajo, en el que hay una cláusula de autorización de trato de datos personales, en el que se pone de presente que las instalaciones de la compañía cuentan con cámaras; Meza Ruehenes fue contratado para ocupar el cargo de conserje, según lo establecido en el contrato de trabajo, además, tenía labores conexas o complementarias; negó que la empresa no hubiese socializado con el demandado la descripción del cargo, porque, la compañía le puso de presente en varias ocasiones cuáles eran las funciones inherentes a su cargo, adicionalmente, se le ha socializado en las diferentes reuniones que se tienen con los trabajadores de la compañía, además, en el contrato y en el reglamento que las órdenes también se señaló que las órdenes pueden darse y asignarse de manera verbal; tampoco es cierto que la empresa no hubiese socializado el reglamento interno de trabajo, ya que, en todos los sitios de trabajo se encuentra publicado el reglamento interno de trabajo, la empresa tiene una planilla donde consta que el trabajador firmó el recibido del reglamento interno, pues, él quería tenerlo, se le entregó una copia física y firmó el recibido.

<sup>38</sup> Audio 20-10-2022, min. 43:00. Fulton Antonio Paredes Ortiz, trabaja para ZX Ventures Colombia S.A.S., es el jefe de seguridad de la compañía; depuso que conoce al demandado porque es uno de los trabajadores a su cargo, Meza Ruehenes es conserje fijo dentro de la empresa; sus funciones eran estar pendiente en puerta, ayudando y colaborando al manager a controlar el ingreso y el acceso de las personas, estar alerta de que no entren menores de edad, estar pendiente con el equipo de meseros de que no se presenten riñas o posibles acontecimientos que interrumpan la operación de la compañía, alertar a la sala de control cualquier tipo de novedad que se presenten dentro de sus funciones y, como el trabajador labora en horario nocturno, tiene que estar pendiente cuando ya se cierra toda la operación, estar pendiente de las puertas y de los accesos para que no haya ninguna novedad o intrusión para que no pase nada o haya novedades dentro de la noche en que el trabajador hace su turno. Respecto a las razones por las cuales fue citado el demandado a descargos manifestó que el trabajador fue citado porque dentro de su turno estaba teniendo ciertos tiempos donde dormía o tenía una situación de reposo, lo cual genera cierto tipo de vulnerabilidades para él y para la empresa, ya que, en un estado de somnolencia puede pasar alguna situación como un acontecimiento telúrico o hasta alguien que ingrese al establecimiento, al estar dormido, el trabajador no tendría cómo reaccionar en ese caso, es decir, el trabajador tiene que estar siempre alerta, haciendo rondas, haciendo un recorrido por el establecimiento; le constan estos comportamientos, porque, trabaja con una sala de control y debe revisar cámaras de los puntos de venta a nivel nacional, entonces, al hacer tomas aleatorias, la sala de control sepercato de que el trabajador estaba acostado en una parte del establecimiento, describió el video e indicó que era el pub de Pepe Sierra, específicamente indicó que vio a una persona acostada y los zapatos se los había quitado el 06 de abril de 2022 a las 3:07 de la mañana, en ese lugar y ese día solo estaba convocado, entonces, era imposible que los zapatos correspondieran a una persona que los haya olvidado, ya que, cuando los meseros salen del establecimiento, recogen, limpian o dan una barrida previa antes de cerrar, por ende, eran los zapatos del demandado, ya que, no había nadie más a esa hora en el establecimiento; los trabajadores deben permanecer con su vestimenta diaria, los objetos adicionales como cascós o maletas, deben ser colocados en un locker y, al momento de su vinculación laboral, el manager o responsable del punto de venta les indica a los trabajadores los lugares específicos o casilleros para ubicar sus objetos personales, dentro de las responsabilidades de las personas, se sabe que los objetos deben estar en un lugar específico, pues, es un lugar de comidas y bebidas, al ponerse de presente el video del miércoles 6 de abril de 2022 a las 3:52 de la madrugada, afirmó que los hechos fueron en un mismo periodo de tiempo, por más de una hora, el trabajador lleva 40 minutos en la misma posición, en la posición de acostado con zapatos al lado, reposando, entonces, en 03 días distintos pudo notar la conducta de Meza Ruehenes y, lo que hizo la sala de control fue revisar la grabación después de los hechos para generar el reporte; el video de 11 de abril de 2022, dice que son en el mismo lugar, Pepe Sierra, asegura ver al demandado, porque, ese día tenía turno, según la programación de horarios, entonces, no era posible que otra persona ingresara al local y se encontrara acostado, ya que, en caso de ingresar personas extrañas habría una falta adicional; dentro de las funciones de los trabajadores, ellos pueden tener ciertas pausas, pueden comer, ir al baño, tener pausas activas, pero, el convocado tomaba la posición de acostado; los trabajadores durante el turno de trabajo generan ciertos reportes, es una forma de forma de evidenciar que si hacen un recorrido dentro del establecimiento. En el video de 15 de abril de 2022, manifestó observar a Meza Ruehenes, describe la situación e indicó que el demandado procedió a acostarse; el accionado nunca le comentó particularidad alguna sobre su estado de salud; depuso que el reglamento interno de trabajo está debajo de la barra para acceso de todas las personas y, en el 2021, entre noviembre y diciembre, se entregó una copia del reglamento a cada trabajador, incluso le consta que Luis Rolando Meza Ruehenes recibió una copia del reglamento; no es frecuente que los trabajadores que desempeñan el cargo de conserje se acuesten a dormir y durer así casi una hora, tapados con una manta y sin zapatos, pues, cuando suceden esos comportamientos, inmediatamente se generan reportes hacia el equipo de recursos humanos para hacer los llamados de atención respectivos. En cuanto a la citación a descargos, indicó que sabía que citaron al convocado a través de su correo personal; en cuanto a Meza Ruehenes depuso que cumple con su horario y está atento a sus funciones, a veces, suele contestar de forma brusca, incluso ha tenido reportes de que él se la pasa mucho tiempo en el celular o de que siempre está conversando; el impacto más grande derivado de las conductas exhibidas en los videos es la vulnerabilidad que se generó hacia el mismo trabajador y las instalaciones de la empresa; la sociedad demandante cuenta con un equipo de seguridad, VISE Ltda., pero, el enjuiciado tiene funciones





preventivas, de observancia y notificación hacia el equipo de seguridad de cualquier circunstancia; manifestó que no presenció los comportamientos del trabajador, identificó a Meza Ruehenes por su contextura, su uniforme y sus funciones, el uniforme de los conserjes consiste en un pantalón beige, una chaqueta negra y unos zapatos negros; el Conserje hace rondas alrededor del establecimiento para analizar, ver, observar si hay alguna novedad que genere alerta para el equipo de seguridad y que dañe o interrumpa el normal funcionamiento de las labores o el desempeño diario de las funciones del local, entonces, después del cierre del establecimiento, el trabajador debía estar pendiente de las puertas, de las ventanas, de los accesos; toman tiempos para comer algo, tomar un tinto o hacer algunos temas de descanso que puede ser 15 minutos, pero, lo más importante es estar sentado con la ropa puesta, alerta de cualquier cosa que pueda presentarse en el turno laboral.

<sup>39</sup> Audio 20-10-2022, min. 1:42:28, es conserje de la empresa ZX Ventures Colombia S.A.S. desde hace 13 años, depuso que conoce a Meza Ruehenes como compañero de trabajo y como persona desde hace 09 años; desconoce cuál es el *pub* donde se desarrollan los *vídeos* y no reconoce a la persona de los *vídeos*; se le preguntó si era normal que las personas se quitaran los zapatos y se recostaran en las sillas, el testigo respondió que en su cargo, casi no visitaba los *pubs*, sino que se mantenía en las bodegas e iba a comer, pero, no es normal que en un *pub* se recostaran en las sillas y se quitaran los zapatos; la dotación consistía en zapatos negros, pantalón beige, camisa negra y chaqueta negra, la cual tenía el accionado, dotación que no cubría el frío de las noches, entonces, los trabajadores se ponen algo más como un saco u otra chaqueta. Respecto al reglamento interno de trabajo, dice no saber si la empresa ha dado a conocerlo; no reconoce a la persona de los *vídeos*, pero, describe unos zapatos y, una manta, le parece identificar el *pub* de Usaquén, pero, no logra describir con claridad los *vídeos*; el deponente manifestó que la empresa citó a descargos al trabajador supuestamente por estar durmiendo en las horas laborales, él lo acompañó a la diligencia, que se canceló porque no se mostraron las pruebas, en tanto, aunque el documento dice que Meza Ruehenes duró casi 2 horas durmiendo, la empresa presentó un *vídeo* donde no se ve nada de lo que afirman, solo se ven unos minutos, la compañía tampoco estaba escribiendo en el acta lo que se decía en la diligencia, por ello, querían grabar, pero, no los dejaron y se levantó los descargos; en los *vídeos* que se presentaron en la diligencia de descargos, el testigo observó al demandado con una bolsita y con uniforme, así como una camisa negra; el *vídeo* de los descargos no es el mismo que se presentó en audiencia; desconoce el horario de trabajo del demandado; para abril de 2022, el trabajador tenía la columna desviada, lo cual le contó cuando se hicieron los exámenes, lo cual fue en diciembre del 2021, no recuerda las otras restricciones de salud del demandado. En relación al desempeño del trabajador, indica que era cumplidor de sus funciones y honesto; las funciones de un conserje fijo no están especificadas, se han mantenido por escrito y verbalmente, a veces los ponen a hacer funciones que van de acuerdo al contrato, como requisar o pedir documentos, control de puerta, es decir, como conserje tiene que controlar el acceso, estar pendiente de las personas que hacen cambio de maletas y de las personas que no pagan la cuenta, echarle agua a las matas, a cada rato dan órdenes y ni siquiera por escrito; después del cierre, siempre la orden ha sido que uno va y come y descansa un rato; no le han entregado un manual de las funciones de conserje, tampoco han recibido curso de capacitación para prestar labores de seguridad; no recuerda si la compañía les hizo entrega del reglamento interno. Describe que en la diligencia de descargos: llegaron al *pub* Salitre y se encontraron con las señoras Mayra y Juliana de la empresa ZX Ventures; se sentaron e inició la diligencia; la empresa manifestó que el señor Meza estaba durmiendo durante ciertos lapsos y que estaba incumpliendo unas normas, a lo cual se solicitó que presentara las pruebas; en la prueba que presentó se veía a Meza Ruehenes por un minuto con una bolsa; el testigo le comentó a Juliana que no estaba quedando consignado lo que estaban diciendo en el acta y que procedería a filmar la diligencia; las señoras Mayra y Juliana se negaron; dijeron que no estaban de acuerdo y se levantó la diligencia.

<sup>40</sup> Audio 20-10-2022, min. 02:40:10, trabaja para ZX Ventures como *business partner* en la sección de People desde el 2020; depuso que conoce al demandado porque hace parte del grupo de conserjería, el cual es uno de sus grupos de clientes como *business partner*, al convocado se le inició un proceso disciplinario, ya que, el jefe inmediato Antonio Paredes, manifestó que estaba incumpliendo sus funciones en el punto de venta asignado, lo cual correspondía a que el demandado estaba durmiendo en el punto de venta en el cual estaba asignado en horas de trabajo y, representó un incumplimiento a sus funciones de conserje, el jefe inmediato mostró unos *vídeos* del punto de venta donde se encontraba Meza Ruehenes, en los que se pudo evidenciar que tenía posiciones de una persona acostada, tenía algunos artículos que usaba para cubrirse a modo de cobija y se quitaba los zapatos; en los *vídeos* que se presentan en la audiencia especial, la testigo identifica al demandado; en el *vídeo* de 15 de abril de 2022 a las 3:12 de la mañana ve que el demandado se quitó sus zapatos adopta una forma de persona acostada y se tapa con algún objeto, identifica al accionado por la contextura de su cuerpo, cuando ingresa al punto de venta, se ve su rostro y distingue a sus conserjes; los hechos tuvieron lugar en el *pub* de Usaquén; en los *vídeos* se evidencia que el trabajador tenía su dotación de conserje: zapatos negros, pantalón café o caqui, camisa y chaqueta, no estaba usando la chaqueta de dotación, la camisa de los conserjes es azul claro. Por su parte, afirmó que no es habitual que un conserje tenga dentro de sus funciones acostarse, taparse con algo y dormirse, debido a que perjudica el punto de venta y pone en riesgo tanto el punto, los activos de la compañía como la vida misma del trabajador, un conserje tiene que verificar los controles de acceso del área asignada, sea un punto de venta de un *pub*, una bodega o una planta del centro de procesos, tiene que realizar un reporte diario a monitoreo y seguridad de las novedades que se dan en el punto de venta, debe controlar el ingreso y salida de productos, ya sea con factura o sin factura y, registrar los objetos perdidos al *pub* manager o a su jefe inmediato; las funciones se cumplen en turnos rotativos. Para el momento de los hechos, Meza Ruehenes estaba cumpliendo horarios desde las 22:00 horas a las 06:00 de la mañana; los puntos de venta tienen horarios nocturnos y una vez se cierra el punto, el conserje debe estar presente para registrar, monitorear y alertar a la central de seguridad si hay alguna novedad, si ve que alguien puede estar tratándose de meter a un punto de venta, el conserje lo que hace es informar a seguridad y monitoreo para que vayan, hagan una ronda y puedan ver si el punto de venta está bien y no tiene ninguna novedad; el conserje después del cierre no come y descansa, se les proporciona la comida durante el turno antes del cierre, después del cierre, no está permitido que ellos no estén en una posición de alerta o de seguimiento al punto de venta por si ocurre alguna novedad, la testigo identifica el *vídeo* del 11 de abril de 2022 a las 02:28 de la madrugada como hechos desarrollados en Usaquén, identifica al demandado, quien estaba programado en ese turno de Usaquén, sabe que es el accionado, porque, la testigo pide los turnos que tienen asignados los conserjes en cada punto de venta; en esas fechas, el señor Meza estaba asignado en ese punto de venta de Usaquén, además, por la contextura de su cuerpo y su rostro permiten distinguirlo. De los *vídeos*, la testigo describe que la indumentaria del trabajador es el pantalón, zapatos y camisa de dotación; afirmó que el trabajador tenía un gorro que no hacía parte de su uniforme. El procedimiento disciplinario del enjuiciado, empezó con citación de 30 de abril a descargos para el 03 de mayo; el 01 de mayo Meza Ruehenes sufrió una caída en el punto de venta; el 02 de mayo el SINALTRAINBEC envió una información poco coherente; el 03 de mayo tuvo lugar la citación a los descargos, pero, a las 08:00 a.m. el accionado no se presentó; a las 11:00 a.m., recibió una notificación de Meza Ruehenes con una incapacidad de ese mismo día a las 09:47 a.m., una hora y media después de los descargos que se habían programado; como recibió una incapacidad, procedió a reasignar la citación de descargos; se reasignaron en el *pub* de Salitre, al cual el convocado acudió en compañía del señor





Pues bien, los medios de convicción y piezas procesales reseñados en precedencia, valorados en conjunto permiten colegir que durante su horario de trabajo Luis Rolando Meza Ruehenes hizo pausas prolongadas y durmió en su puesto de labor, omitiendo sin justificación alguna su obligación de prestar el servicio en los términos estipulados, además, hizo caso omiso a las instrucciones de su empleadora de efectuar rondas y estar pendiente que no ocurriera alguna novedad en el lugar de trabajo asignado, configurando justa causa de desvinculación con arreglo al artículo 62 – 6 literal A) del CST - “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*” -, en armonía con las obligaciones del trabajador contendidas en el artículo 58 numeral 1º *ibidem*, - que le imponía “*Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus*

---

Godoy; llegaron al punto de venta; empezó a describir que era un proceso de descargos donde ellos tenían el derecho a tener su versión, procedió a empezar la diligencia, les leyó la fecha, la descripción de los cargos, el señor Godoy empezó a interrumpir la audiencia, a lo que la testigo indicó que iba a tener un espacio para hablar y argumentar; Meza Ruhenes dijo que no había visto las pruebas, que no había podido descargar los videos, por lo cual empezaron la testigo y su compañera a mostrar los registros videográficos, al tercer video, el demandado indicó que no iba a aceptar esos videos, debido a que no eran continuos y que la compañía podía estar manipulando la información; el señor Godoy volvió a interrumpir, a lo que la testigo le indicó que iba a tener un espacio para rendir su testimonio en los descargos; Meza Ruhenes dijo que no iba a aceptar esos videos y que no se le informó a su sindicato UTRAB, fue algo que se le pasó a la testigo porque se le informó a SINALTRAINEC, aunque el testigo con el que fue el accionado fue a los descargos está afiliado tanto a UTRAB como a SINALTRAINBEC, entonces, empezó a decir que era acoso sindical y laboral, por ello, no iba a aceptar ninguna diligencia de descargos si no se grababa la diligencia, la testigo y su compañera dijeron que no iban a permitir que se grabara, el señor Godoy igualmente interrumpió la diligencia y se decidió dejar la diligencia hasta ese punto, porque, Meza Ruhenes no quería continuar y no iba a aceptar los descargos, si no se permitía la grabación, en ese momento se levantó el acta y la testigo se las leyó a los asistentes, el enjuiciado procedió a hablar por teléfono con el médico de la empresa, argumentando que se sentía muy mal y que después de los descargos se iba a ir al médico a buscar una incapacidad y, que la empresa no lo había ayudado en los procesos con la ART por su caída, pese a que la sociedad demandante respondió que la compañía le había dado unos días de descanso remunerado; la deponente salió a imprimir el acta y, a su regreso, los señores Meza y Godoy estaban fuera del punto de venta en sus motocicletas y le indicaron que no iban a firmar documento alguno. En abril de 2022, el demandado no tenía problema de salud que le implicara acostarse a dormir en horario laboral y, él conocía el reglamento interno, porque, cuenta con un documento firmado por él mismo, en que acepta haberlo recibido; la sociedad actora considera que el accionado incurrió en una falta grave a sus obligaciones al estar acostado y no estar pendiente de las novedades que se podían presentar en el punto de venta, poniendo en peligro tanto el punto, los activos como su vida misma, lo cual es grave; Antonio Paredes se reúne con seguridad para ver las novedades que se presentan en el punto de venta, explica que la compañía contrató a VISE LTDA. para temas de seguridad y que los conserjes no cumplen funciones de seguridad, sino que solo reportan al área de monitoreo y seguridad; el señor Paredes realiza la programación de cada uno de los conserjes; el convocado era la única persona en el punto de Usaquén los días 06, 11 y 15 de abril a la medianoche y a la madrugada; la empresa no sufrió perjuicio alguno por los comportamientos del demandado, porque, no se presentó novedad; después del cierre, se permite que el conserje haga pausas activas, pero, una pausa activa no es acostarse y taparse con una cobija; una pausa activa son ejercicio del cuerpo para mover sus articulaciones, para evitar el sedentarismo del puesto de trabajo, no hay problema con que los conserjes puedan comer algo durante la noche, pero, igualmente a ellos se les proporciona la comida antes del cierre.





*representantes, según el orden jerárquico establecido”* -; última norma citada en la carta de terminación.

Adicionalmente, se acreditó que las labores del Conserje consisten en verificar el acceso de las puertas del establecimiento, recoger el desorden, echar agua a las matas y, una vez cerrado el bar, hacer rondas alrededor del establecimiento para analizar y reportar si había alguna novedad que generara alerta para el equipo de seguridad, según se colige del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y, lo dicho por los deponentes Fulton Antonio Paredes Ortiz, Oscar David Godoy Barrios y Juliana Alvarado Nempeque, además, de atender las instrucciones de sus superiores, como lo indicó el deponente Godoy Barrios al mencionar que había órdenes que recibían de manera verbal, en adición a lo anterior, las actividades de conserje son distintas a las del grupo de Seguridad Vise Ltda., pues, no debía enfrentar los riesgos propios de un vigilante, solo mantenerse alerta y reportar las novedades.

Cabe señalar, que Meza Ruehenes adujo que nunca recibió el reglamento interno de trabajo, aseveración infirmada con el dicho de Fulton Antonio Paredes Ortiz quien depuso que él vio cuando se le entregó al demandado el reglamento interno de trabajo, asimismo, se colocó en varios lugares de la empresa, circunstancia que permite colegir que el convocado sí recibió el reglamento interno, además, afirmó en su interrogatorio de parte que conocía su derecho de alimentación y descanso, contenidos en el reglamento interno de trabajo.





A su vez, resulta extraño que la organización sindical alegara que el cambio de razón social de la empresa nunca se le informó a Meza Ruehenes, pese a que el convocado radicó una tutela contra la empleadora con su último nombre por la suspensión del contrato de trabajo durante la pandemia<sup>41</sup>, circunstancia que además no demuestra que el convocado desconociera sus funciones como conserje y, que debido a ello las incumplió.

Igualmente, se demostró que la persona de los videos que se acostó a dormir, se quitó los zapatos e, incluso llevo manta y almohada fue el convocado, ya que, su jefe directo lo identificó, por ello, hizo el informe para que se iniciará la investigación, asimismo, se reprodujeron los videos a los testigos y el convocado fue plenamente identificado por Fulton Antonio Paredes Ortiz y Juliana Alvarado Nempeque, adicionalmente, aunque el deponente Oscar David Godoy Barrios no refirió que fuera Meza Ruhenes, si indicó que no era normal que el conserje se recostara en las sillas y se quitara los zapatos; cabe destacar, que durante el trámite disciplinario el enjuiciado nunca eludió ser la persona de los videos, ni en la diligencia de descargos, tampoco en el recurso de apelación contra la decisión de terminación.

Tampoco se pueden desconocer los videos y los pantallazos de WhatsApp que aparecen en el informe de 18 de abril de 2022, en tanto, Meza Ruhenes solo desconoció el documento descripción del cargo, en este orden, no es el momento procesal oportuno para desconocerlos, además, cuando la operadora judicial de primer grado decretó las pruebas, el enjuiciado y la organización sindical no solicitaron el trámite del

<sup>41</sup> Documento: 20, páginas 143 a 156.





desconocimiento de dichos medios de convicción o, su tacha de falsedad, por ello, tiene plena validez el informe de 18 de abril de 2022, así como los videos aportados, cabe precisar, que si bien aparecen cortados y concatenados en algunos minutos, en la parte superior aparece la hora y la fecha, asimismo, el deponente Fulton Antonio Paredes Ortiz manifestó que se registran así por el metraje del video.

En este orden, surge evidente que el enjuiciado incumplió las obligaciones que de modo especial le incumbían como trabajador, tampoco resulta contradictorio que el testigo Paredes Ortiz haya indicado que era el *pub* de Iserra, en tanto, transcurrió un lapso de tiempo considerable desde la ocurrencia de los hechos hasta su declaración, a su vez, la deponente Juliana Alvarado Nempeque manifestó que ella revisó los turnos del accionado, quien los desempeñó en el *pub* de Usaquén, lugar en donde se grabaron los videos que generaron el informe de investigación. Pero sí es contradictorio que Meza Ruehenes en su interrogatorio de parte indicara que no laboró esos días y, luego aseverara que sí lo hizo y que estaba autorizado para dormir durante su jornada de trabajo.

Ahora, en lo atinente al debido proceso, la Doctrina Constitucional ha explicado que el empleador tiene la obligación de manifestar al trabajador los motivos por los cuales da por terminado con justa causa su contrato de trabajo, determinando a favor del prestador de servicios subordinados, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa antes que se termine el contrato de trabajo<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> Corte Constitucional, sentencia T – 385 de 2006.





En el *sub judice*, se demostró que Luis Rolando Meza Ruhenes fue citado a rendir descargos mediante comunicación de 30 de abril de 2022<sup>43</sup>, escrito en que la empresa le indicó las faltas endilgadas y los hechos que las configuraban, además, le adjuntó el informe de investigación y los videos; asimismo, el 13 de mayo siguiente, se practicó la diligencia de descargos<sup>44</sup>, *data* en que le reiteró las causales mencionadas en la citación, sin que el trabajador solicitara pruebas, se reprodujeron los videos que dijo no tenía, pero, se retiró sin firmar el acta de la diligencia, circunstancias que se acreditan con el acta de la diligencia y lo narrado por los testigos Fulton Antonio Paredes Ortiz, Oscar David Godoy Barrios y, Juliana Alvarado Nempeque.

En este sentido, Luis Rolando Meza Ruhenes contó con la oportunidad de materializar sus derechos de contradicción y defensa, incluso se reprogramó la diligencia y, aunque en la nueva fecha se retiró de la audiencia de descargos se le permitió que presentara sus descargos por escrito, asimismo, la carta de desvinculación expuso los motivos de dicha decisión, igualmente, pudo objetar la determinación de la empresa a través del recurso de apelación, siendo ello así, se le garantizaron los derechos de debido proceso, defensa y, contradicción.

Adicionalmente, el accionado fue asistido por un miembro del sindicato SINALTRAINBEC Oscar David Godoy Barrios, organización sindical que hizo parte en el proceso disciplinario conforme al artículo 115 del CST, pese a que el trabajador no solicitó su asistencia, sin que fuera necesario que la empresa llamará a UTRAB, en tanto, Godoy Barrios también ejercía

---

<sup>43</sup> Documento: 01, páginas 59 a 62.

<sup>44</sup> Documento: 01, páginas 82 a 85.





como miembro directivo de UTRAB, conoció a plenitud las circunstancias materia de investigación endilgadas a Meza Ruehenes. En todo caso, en el trámite del proceso especial de fuero sindical, ésta organización sindical fue vinculada y se pronunció sobre las causales alegadas para levantar la garantía foral.

Ahora, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para acoger una decisión de esa índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario<sup>45</sup>.

Bajo este entendimiento, en el asunto se surtió el proceso disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y, en dicho trámite así como en el proceso especial, se acreditaron las causales invocadas para desvincular al accionado, sin que fuera necesario calificar las conductas como faltas graves. De lo expuesto se sigue, que la sociedad demandante acreditó la justa causa para desvincular al trabajador convocado a juicio, previo levantamiento de la garantía foral. En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada. Sin costas en la alzada.

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

## RESUELVE

<sup>45</sup> CSJ, Sala Casación Laboral, Sentencia 339 de 01 de febrero de 2023.





**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia apelada, con arreglo a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO.-** Sin costas en la alzada.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



LILLY YOLANDA VEGA BLANCO



LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL



LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO

