



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO
JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE
BARRANQUILLA
RAD. 08-001-41-05-001-2021-00361-01 <INT. 2022-005>.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2.022), siendo el día y hora señalados, para proferir sentencia a fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto a la sentencia de primera instancia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor EFRAIN AVILA MARQUEZ contra la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla se constituye en audiencia pública.

Abierta la audiencia, se procede a resolver el asunto sometido a conocimiento.

I. ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor EFRAIN AVILA MARQUEZ, quien actúa a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., para que previos los trámites del presente proceso se declare que fue despedido sin justa causa por la empresa demandada, y en consecuencia, se le condene a pagar la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, para los contratos a término indefinido, por valor de \$12.000.000.00; pago de intereses de mora e indexación sobre el monto de la indemnización por despido sin justa causa, hasta el momento del pago; fallo extra y ultra petita; costas y agencias en derecho.

1.2.- HECHOS:

Afirma la parte actora que laboró para la empresa G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA hoy COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA; desde el 3 de agosto del 2.012 al 2 de octubre del 2.018. Que estuvo vinculado con la empresa demandada mediante contrato laboral a término indefinido. Que fue despedido injustificadamente el día 2 de octubre del 2.018. Que la empresa argumentó el despido alegando que el señor: EFRAIN AVILA MARQUEZ, violó el literal a-) y k.) del contrato de trabajo, por el incumplimiento de las funciones, obligaciones y prohibiciones en relación con el cargo de tripulante líder, como también el artículo 9° del Reglamento Interno de trabajo, los numerales: 2, 4 y 6 del literal a. del artículo 7° del decreto 2351 de 1.965, norma que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón de accidente de tránsito del vehículo de la empresa que conducía el señor Ávila, del cual no informó el fallo de los frenos del vehículo inmediatamente a la empresa. Que desempeñaba el cargo de Jefe de Tripulación al momento del despido y devengó durante el último año de trabajo un salario promedio de \$2.700.000.00.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE PRIMERA INSTANCIA:

Calle 40 NO. 44-39. Piso 4. Edificio telecom.

P.B.XX: 3885005-3885156 EXT. 2030. www.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia

Correo: lcto13ba@cendoj.ramajudicial.gov.co





**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

La demanda fue repartida al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla el 5 de octubre de 2021, quien en auto de 15 de octubre de 2021, devolvió la demanda para ser subsanada (fl.49-50), y por auto del 8 de noviembre de 2021 rechazó la demanda (fl.51-52), siendo presentada el 10 de noviembre del mismo año solicitud de declaración de ilegalidad de autos de fecha 15 de octubre por el cual se inadmitió la demanda de la referencia, y el auto de fecha 8 de noviembre de 2021, en el que se rechazó la misma por carencia de subsanación por parte del apoderado del demandante (53-57).

Por auto del 17 de noviembre de 2021, se apartó de los efectos de las providencias de fecha 15 de octubre de 2021 y 8 de noviembre de 2021, y en consecuencia, admitió la demanda (60-62), ordenando correr traslado a la demandada por el término de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación del auto admisorio. El auto admisorio fue notificado mediante correo electrónico del 13 de enero de 2022 (64-65).

Posteriormente, a través del auto de fecha 7 de marzo de 2022, el Juzgado de origen designó curador para la litis y ordenó el emplazamiento de la demandada (pdf 84-85), no obstante, el 8 de marzo de 2022 la Doctora Yeimy Viviana Sanabria Zapata presentó poder para actuar como apoderado judicial de **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** (pdf 93-95), y en vista de ello, el Juzgado de origen en auto de 29 de marzo de 2022 citó a las partes para llevar a cabo audiencia de que trata el artículo 72 del CPTSS para el día 24 de junio del 2022 (pdf 118-119).

1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La demandada, a través de apoderado judicial, contestó la demanda durante el desarrollo de la audiencia única de trámite celebrada el 24 de junio del 2022, aceptó como ciertos los numerales 1, 2 y 7; no aceptó como cierto los numerales 3, 4, 5 y 6. Se opuso a las pretensiones y las condenas solicitadas alegando que la terminación del contrato se dio con justa causa dado al mal procedimiento a los protocolos de seguridad establecido por la compañía por parte del trabajador, e igualmente adujo que durante la vigencia de la relación laboral que vinculó a las partes, al demandante le fueron liquidadas y pagadas todas las prestaciones sociales, recargos, salarios y demás acreencias laborales que a su favor se causaron, tanto en vigencia de su contrato como al momento de su terminación. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones; buena fe, ausencia de obligación en la demandada y prescripción genérica.

En la misma audiencia se tuvo por contestada la demanda, por fracasada la etapa de conciliación, se agotaron la etapa de decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas.

1.5.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Fue proferida el 24 de junio del 2022, por el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, en la cual resolvió: *“1. ABSOLVER a la demandada de los cargos de la demanda. 2. Costas a cargo de la parte demandante. 3. Remítase en consulta la presente decisión ante los juzgados laborales del circuito de Barranquilla”*

Fundamentó su decisión, en que el actor incurrió en una falta calificable como grave al tenor del numeral 1 del artículo 58 del C.S.T, ello dada la peligrosidad que generó para él, para los compañeros de trabajo y para la ciudadanía en general, conducir un vehículo con el pleno conocimiento que los frenos no estaban funcionando, por no haberse allegado por la parte demandante ninguna prueba que acredite haber avisado de la



**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

existencia de la falla de los frenos y haber cumplido con su deber de no manejar el vehículo en esas condiciones, por lo que consideró que incumplió con sus obligaciones establecidas, tanto en el reglamento de trabajo que si fue remitido, como en la política de seguridad de la empresa y en las normas de tránsito respectivas por manejo de vehículo constituyendo falta graves al tenor del artículo 58 del C.S.T.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

La demanda fue repartida a este Juzgado el 29 de junio de 2.022, en proveído del dieciséis (16) de septiembre de 2022, resolvió admitir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de primera instancia que resultó totalmente adversa a las pretensiones del demandante, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2.007, y la sentencia C-424 de 2.015 de la Corte Constitucional, para lo cual resolvió correr traslado a las partes por el término común de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto, para que presentaran sus alegatos de conclusión, remitiéndolos a la dirección de correo electrónico del Juzgado, y se fijó fecha en el día de hoy <30 de septiembre de 2022> para llevar a cabo la audiencia de trámite y fallo de que trata el artículo 82 del CPTSS, modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2.007, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022 (antes artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2.020), a fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta con relación a la sentencia de primera instancia.

Los apoderados de las partes no hicieron uso del término para alegar.

Agotado como se encuentra el trámite impreso al presente asunto indicado en nuestra ley adjetiva laboral, al no apreciarse causales de nulidad que invaliden lo actuado, y la satisfacción de los presupuestos procesales, como quiera que tampoco existe impedimento legal de este funcionario, se procede a resolver el fondo de la litis, previas las siguientes:

II.- CONSIDERACIONES:

El aspecto que dilucidar en este grado jurisdiccional de consulta, consiste en determinar si el despido de que fue objeto el señor EFRAIN AVILA MARQUEZ por parte del empleador COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, fue injusto, y si como consecuencia de ello tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST.

Sea lo primero señalar que no es objeto de discusión, la existencia del contrato de trabajo suscrito por las partes, el cual terminó por decisión unilateral del empleador, así como los extremos temporales de este, centrándose la discusión si dicha terminación se dio con ocasión a una justa causa legal o no.

Perfilado así el debate, se procede al estudio de la alegada justa causa del despido del demandante, para lo cual es preciso recordar que la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido (SL3133-2021 Rad.8423/ SL 6 de marzo de 2.012 Rad. 42167) y al empleador entonces la justeza de este, para ello debe indicar en la comunicación del despido del trabajador la causa o motivo por el cual da por terminado el contrato, sin que con posterioridad pueda alegar causal y hechos diferentes<Art.66 CST>.

Calle 40 NO. 44-39. Piso 4. Edificio telecom.

P.B.XX: 3885005-3885156 EXT. 2030. www.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia

Correo: lcto13ba@cendoj.ramajudicial.gov.co





**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

El despido viene probado con la misiva de fecha 2 de octubre de 2.018 (pdf 10-12), por medio de la cual empleador G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA, hoy COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, comunica al señor EFRAIN AVILA MARQUEZ, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, motivando la misma en los siguientes términos:

Ref. Terminación Contrato de Trabajo con Justa Causa.

Respetado Sr:

Me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo, de forma unilateral y con justa causa a partir de la finalización de su jornada laboral del día de hoy dos (02) de Octubre del año 2018, con fundamento en los siguientes graves hechos:

1. Fue Usted contratado para desempeñar el cargo de TRIPULANTE LIDER, recibiendo sendas capacitaciones e instrucciones para el desarrollo del mismo, al igual que del estricto cumplimiento de la política de Ética de G4S y las funciones del cargo asignado.
2. Para la prestación del servicio de Tripulante Líder, fue entrenado en cuanto a los protocolos e instructivos de seguridad, conociendo de manera clara sus deberes y responsabilidades.
3. La Compañía tuvo conocimiento a través de informe del Coordinador de Transporte de Valores, Sr. Guido Visbal, en el cual reporta que el día 30 de Agosto, Usted incurrió en serios y graves incumplimientos de las normas y consignas en el desempeño de su cargo, cuando encontrándose prestando servicio de transporte de valores, realizando la conducción del vehículo blindado MQH 256 colisionó con otro vehículo por no respetar la distancia de seguridad permitida durante la conducción vehicular, ocasionando daños al vehículo que conducía y lesiones a Usted mismo, quien recibió atención por ARL como consecuencia del accidente.
4. De igual forma, a través del informe emitido por la Aseguradora Seguros Bolívar, se evidencia la infracción de las normas de tránsito, de acuerdo con la Hipótesis 121, que establece "no mantener distancia de seguridad" lo cual ocasionó daños al vehículo particular HXN 890 y al vehículo blindado MQH 256 durante el recorrido por la Avenida El Aeropuerto Carrera 14 en Soledad (Atlántico), generando afectación económica para la compañía por valor de \$ 5.510.678.00 más \$ 826.602.00 deducible, de acuerdo al reporte de la Aseguradora.
5. Con miras a esclarecer lo ocurrido, la Compañía lo citó a diligencia de descargos el día 6 de septiembre del año 2018, para conocer sus explicaciones frente a la situación presentada, en la cual usted ofrece una serie de justificaciones y contradicciones que no son de la aceptación de la compañía. Admite, haber realizado la inspección pre operacional al vehículo blindado MQH 256 antes de salir a la operación, durante la cual no registró daño en los frenos; de igual forma reconoce haber actuado de manera irresponsable cuando al registrar el fallo de los frenos del vehículo, no haberlo reportado a la empresa, sino que decidió continuar en la marcha sin informar la novedad a su jefe inmediato, al área de transporte o al CDO, exponiendo los valores transportados (\$ 181.179.000), ya que hubo necesidad de realizar transbordo a otro vehículo blindado en medio de la vía pública, generando traumatismo en la operación y clientes.
6. Con su comportamiento irresponsable, no solo puso en grave riesgo su integridad física y la de su compañero, así como la de terceros en la vía, sino también afectación económica a la empresa y de la marca, ya que debido al retraso en la operación, el día 30 de agosto, se dejó de recoger servicios programados y no programados en la ruta Plutón que se iniciaba, sacrificando además la ruta del vehículo blindado que realizó el transbordo de los valores, además de no poder contar por lo menos durante un mes con el vehículo en la operación.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO

7. Los incumplimientos aquí presentados revisten de ser reincidentes de su parte, pues ya con anterioridad había sido objeto de procesos y sanciones disciplinarias por la misma situación encontrando con esto la falta de medidas y correctivos de su parte para evitar incurrir en ellos nuevamente, situaciones todas estas que la Empresa no está dispuesta a continuar tolerando.
8. Lo anterior da cuenta de que su conducta va en total contravía de sus obligaciones y responsabilidades contractuales con esta Compañía, al incumplir de manera flagrante los protocolos y normas de tránsito en cuanto a la conducción de vehículo durante la operación de transporte de valores, por lo que debía informar el fallo de los frenos del vehículo MQH 256 inmediatamente lo detectó al área de Transporte de Valores, CDO o Jefe Inmediato, vulnerando la cláusula DECIMA de su contrato laboral que especifica como Falta Grave en sus literales:
- a.) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias
- k.) El incumplimiento por parte del trabajador de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas, asignadas por el empleador para el cargo de Tripulante Líder a la firma del contrato o a las que se asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en reglamentos o en el presente contrato
9. Así mismo, con su actitud e incumplimientos, faltó Usted a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Artículo 56, en el que se establece el siguiente motivo de incumplimiento a todos los empleados de GAS CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA.: **"El incumplimiento de las normas de seguridad y/o reglamentos de uso de los vehículos de la Empresa"**.
- Las conductas por Usted incurridas y descritas en los numerales 3, 4, 5, 6 y 7 de la presente comunicación, evidencian falta de compromiso y responsabilidad para con el cumplimiento de sus obligaciones, lo cual la Compañía no está dispuesta a continuar tolerando.
- Por todo esto, la Empresa ha perdido la confianza depositada en Usted como trabajador, todo lo cual conlleva a que se dé por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con los numerales 2, 4 Y 6 del literal a) del artículo 7) del Decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del mismo estatuto.

(...)"

Así las cosas, le corresponde entonces al empleador demostrar que el despido del accionante lo fue bajo una justa causa, la cual es la señalada en la carta de despido ya indicada. Se indica en esta como faltas del trabajador hoy demandante que *"su conducta va en total contravía de sus obligaciones y responsabilidades contractuales con esta Compañía, al incumplir de manera flagrante los protocolos y normas de tránsito en cuanto a la conducción de vehículo durante la operación de transporte de valores, por lo que debía informar el fallo de los frenos del vehículo MQH256 inmediatamente lo detectó al área de Transporte de Valores CDO o Jefe Inmediato, vulnerando la cláusula DECIMA de su contrato laboral que especifica como falta Grave en sus literales a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. K) El incumplimiento por parte del trabajador de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas, asignadas por el empleador para el cargo de Tripulante Líder a la firma del contrato o a las que se asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en reglamentos o en el presente contrato. 9. Así mismo, con su actitud e incumplimientos, faltó Usted a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Artículo 56, en el que se establece el siguiente motivo de incumplimiento a todos los empleados de GAS CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA: "el incumplimiento de las normas de seguridad*

Calle 40 NO. 44-39. Piso 4. Edificio telecom.

P.B.XX: 3885005-3885156 EXT. 2030. www.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia

Correo: lcto13ba@cendoj.ramajudicial.gov.co





**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

y/o reglamentos de uso de los vehículos de la empresa”. Las conductas por Usted incurridas y descritas en los numerales 3, 4, 5, 6 y 7 de la presente comunicación, evidencian falta de compromiso y responsabilidad para con el cumplimiento de sus obligaciones, lo cual la Compañía no esta dispuesta a continuar tolerando. Por todo esto, la Empresa ha perdido la confianza depositada en usted como trabajador, todo lo cual conlleva que se dé por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con los numerales 2,4 y 6 del literal a) del artículo 7) del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subroga al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 de mismo estatuto (...).”

Las causales alegadas por la empresa se encuentran contempladas en las siguientes disposiciones legales del Código Sustantivo del Trabajo: ART 62 TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

(...)

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.”

Atendiendo lo anterior, se tiene que el numeral 1° del artículo 58 de la misma normatividad, dispone: “Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. 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 impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)”

Por otra parte, fue aportado por la demandada el Reglamento Interno de Trabajo (pdf 215-258), en el cual en cuanto a obligaciones y prohibiciones se vislumbra lo siguiente:

Artículo 61.1. Son obligaciones especiales del trabajador de conformidad con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo:

(...)

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

(...)

Artículo 62.2. En ejercicio de la potestad reglamentaria y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 106 y 107, numeral 15 del Código Sustantivo del trabajo, se establecen las siguientes obligaciones y deberes especiales a todos los empleados de G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA, cualquiera que sea el cargo o las funciones que desempeñen o la sucursal en la que presten servicios:

(...)

¹ Ver pdf 238 a 239

² Ver pdf 239 a 242



**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

3. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa su capacidad normal de trabajo.

(...)

8. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato sobre:

a.- Cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las maquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.

b.- Cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe que ocurra, de que tenga conocimiento, sea que afecte o no a la empresa, a sus empleados o clientes.

c.- El accidente ocurrido durante el trabajo, so pena de perder los derechos correspondientes.

(...)

PARAGRAFO: La violación de cualquiera de estas obligaciones será considerada como falta grave

De igual forma, en cuanto a faltas y sanciones disciplinarias el artículo 65³ señala:

(...)

Se establecen las siguientes faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias:

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

(...)"

Y el artículo 67⁴ del mismo reglamento interno de trabajo constituyen faltas graves dispone lo siguiente:

(...)

3.- La violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibiciones en la Ley, en el contrato o en este reglamento.

(...)

11.- El incumplimiento de las normas de seguridad y/o reglamentos de uso de vehículos de la Empresa.

(...)

13.- El incumplimiento por parte del empleado de las normas de seguridad de transporte aéreo, terrestre o marítimo, cuando se encuentre en cumplimiento de funciones asignadas por la Empresa.

(...)

19.- El incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la Empresa.

(...)

39. Cualquier falta cometida contra la Ley, reglamento de la Policía o de la Empresa.

(...)"

De la normativa anterior, se denota que el incumplimiento de las normas y consignas en el desempeño del cargo, en las cuales se encuentra no reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato sobre cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las maquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa, y el

³ Ver pdf 247

⁴ Ver pdf 248-250



**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

incumplimiento de las normas de seguridad y/o reglamentos de uso de vehículos de la Empresa, son conductas que constituyen falta grave calificada como tal para los contratantes, como quiera que corresponden a prohibiciones especiales del trabajador al tenor del artículo 67 del Reglamento Interno, por tanto la conducta que se le endilga al demandante por los hechos ocurridos el 30 de agosto de 2018, en que colisionó con otro vehículo al no reportar la falla de los frenos, constituye una falta grave, y se entrará a verificar si en efecto esa circunstancia se llevó a cabo por el actor, en vista que dicha normativa no difiere de lo que fue señalado en la carta de terminación de la relación laboral.

En ese orden de ideas, recuérdese que la gravedad de la falta no es dable calificarla al juzgador cuando dicha calificación de grave se encuentre establecida en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva o laudo arbitral, ello conforme lo dispuesto en el citado numeral 6° literal a) del artículo 62 del CST.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁵ ha sostenido de manera reiterada 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 (...)

‘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...’
<Negrilla y subraya fuera de texto>.

Ahora, como material probatorio objeto de examen, se encuentra allegado al plenario: la carta de terminación contrato (archivo 01 pdf 10-12), citación a descargos de fecha 12 de julio de 2018 (pdf 135, 146), acta de descargos de julio 16 de 2018 (pdf. 136 a 138, 147 a 149), citación a descargos del 4 de diciembre de 2017 (pdf 139); carta de suspensión contrato de fecha 11 enero 2018 (pdf 140-141); **citación a descargos de fecha 5 septiembre de 2018 (pdf 142), Acta de descargos 6 de septiembre 2018 (pdf 143- 144),** formato de versión libre de accidente de trabajo de fecha 30 de Agosto de 2018 (Pdf 145, pdf 192-209 con registro fotográfico), citación a descargos de fecha 23 de marzo de 2018 (pdf 150), acta de descargos 26 de marzo 2018 (pdf 151 153), citación a descargos de fecha 19 de diciembre de 2017 (pdf 154), acta de descargos 20 de diciembre 2017 (pdf 155-157), citación a descargos de fecha 20 de mayo de 2017 (pdf 158), acta de descargos 25 de mayo 2017 (pdf 159-160), citación a descargos de fecha 28 de noviembre de 2016 (pdf 168), acta de descargos 28 de noviembre 2016 (pdf 169), citación a descargos de fecha 3 de octubre de 2016 (pdf 170), acta de descargos 3 de octubre de 2016 (pdf 171, 174), llamado de atención 27 de julio de 2016 (pdf 174), suspensión de

⁵ Sentencia del 10 de marzo de 2012, radicación 35.105, reiterada en la sentencia del 28 de Agosto de 2012, Radicación N° 38855, con ponencia del Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Calle 40 NO. 44-39. Piso 4. Edificio telecom.

P.B.XX: 3885005-3885156 EXT. 2030. www.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia

Correo: lcto13ba@cendoj.ramajudicial.gov.co



**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

contrato de trabajo de fecha 17 de agosto de 2.018 por el término de 2 días (pdf 176), llamado de atención 15 de diciembre de 2017 (pdf 177), citación a descargos de fecha 27 de noviembre de 2017 (pdf 178), acta de descargos fel 28 de noviembre de 2017 (pdf 179-181), suspensión de contrato de trabajo de fecha 21 de junio de 2017 por el termino de 1 día (pdf 182-183), acta de descargos del 25 de mayo de 2017 (pdf 185), concepto de Responsabilidad” calendado 1° de Septiembre de 2018 (pdf 187 – 189), y reglamento interno de trabajo de G4S (pdf 215-258).

En el acta de descargos de fecha 6 de septiembre 2018 (pdf 143- 144), quedó consignado que respecto a los hechos objeto del proceso, esto es, respecto a los hechos del 30 de agosto de 2.018, lo siguiente: “19. *Diga Usted si es su responsabilidad informar inmediatamente al supervisor en turno todo tipo de novedad que presente el vehículo una vez este en operación y que pueda ocasionar un accidente Rta. Si señor. (...) 21. ¿Diga usted si es consiente que usted al no reportar la novedad de los frenos fue acto responsable de su parte? Rta. No reporte en el momento por iba en el desplazamiento conduciendo el vehículo, tengo conocimiento que es mi responsabilidad los reportes de las novedades, pero este vehículo no había totalmente sin frenos, solo presentaba fallas como ruido y estaba en prueba. (...) Diga si es consciente que este accidente se pudo evitar? Rta. Si señor. ¿Diga Usted si la responsabilidad del accidente es suya? Rta. No Señor. ¿Diga Usted si es consciente que por este evento se generan unos costos por reparación de los vehículos y por tener un vehículo sin operar y que afectar económicamente a usted y a la empresa? Rta. Si Señor. ¿Diga si es consciente que por este accidente y dependiendo del monto de los daños hay que afectar la póliza del vehículo y adicional pagar un deducible y que por esto a su vez incrementa la póliza al momento de ser renovada? Rta. Si señor. ¿Diga si Usted es consiente que por este evento coloco en riesgo su vida y la del tripulante? Rta. Si señor. ¿Diga Usted si este tipo de novedades afectan su récord para los indicadores de accidentalidad que maneja la empresa y para la implementación del plan de seguridad vial? Rta. Si. ¿Acepta usted que por este tipo de faltas e incumplimientos la compañía puede tomar medidas frente a su contrato de trabajo? Rta, En mi contrato de trabajo tengo obligación y funciones que cumplir como jefe de tripulación y este mismo contrato no me especifican ni en los otros si que he firmado dice que yo soy conductor escolta, tengo conocimiento que en un siniestro ya sea como conductor en caso de muerte Dios guarde la aseguradora la ARL a mi no me responde porque estoy asumiendo otras funciones diferentes. ¿Diga Usted si tiene conocimiento que por su contrato de trabajo puede desempeñar cualquier función que le asigne su jefe inmediato? Si señor.”* – Negrilla y subraya fuera de texto-

Así mismo se observa que en el “concepto de Responsabilidad” suscrito por José Luis Gómez, Asesor Oficina Móvil y dirigido a Seguros Bolívar calendado 1 de septiembre de 2018 se dejó consignado que “la responsabilidad es de nuestro conductor asegurado; conduce muy cerca del vehículo de adelante, sin guardar las distancias prevista por el Código Nacional de Tránsito para las diferentes velocidad (sic); en un posible informe de tránsito se codificaría 121 para nuestro asegurado. OBSERVACIONES: Los agentes de tránsito no llegaron al lugar del sitio; se evidencia responsabilidad del vehículo asegurado; conductor previamente no tiene las precauciones para adelantar un bus que a priori obstaculizó su camino conllevando a no percatarse de un vehículo que bajaba la marcha para realizar el pare en el semáforo; de lo anterior se da cobertura para afectar póliza para daños parciales del asegurado y cobertura para los daños del tercero” (pdf 187 – 189).

De las anteriores probanzas, se evidencia que el actor incumplió con las obligaciones y deberes de su contrato, en la versión libre del accidente acaecido el 30 de agosto de

Calle 40 NO. 44-39. Piso 4. Edificio telecom.

P.B.XX: 3885005-3885156 EXT. 2030. www.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia

Correo: lcto13ba@cendoj.ramajudicial.gov.co





**JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
ANTIGUO EDIFICIO TELECOM 4° PISO**

2018, no se observa ninguna constancia de haber informado el reporte de falla de los frenos, y en dicha diligencia de descargos quedó registrado que sabía que era su responsabilidad informar inmediatamente cualquier novedad que presentara el vehículo y que pudiera ocasionar un accidente e indico al preguntársele “*si es consiente que usted al no reportar la novedad de los frenos fue acto responsable de su parte?*”, que no lo hizo porque estaba manejando, aunque tiene conocimiento que era su responsabilidad los reportes de novedades, pero como el vehículo no había quedado totalmente sin frenos ya que solo presentaba fallas como ruido y estaba en prueba.

De otro lado, si bien en el interrogatorio de parte el demandante manifiesta que sí había avisado por Avantel la falla de los frenos, que el accidente no había sido su culpa, dijo “*tal vez las cosas se hubiesen empeorado si yo me hubiese accidentado con el bus intermunicipal ese que me cerro el camino y yo lo esquive y fue cuando impacte de la camioneta que iba al lado en el cambio de semáforo eso fue lo que paso. No estamos exentos de un accidente en la vía*”, no se acreditó su dicho.

Frente a lo cual se advierte que ni durante el procedimiento que se adelantó por parte del empleador en el procedimiento previo al despido, ni en el curso de este proceso, la parte actora hubiere solicitado o aportado prueba alguna tendiente a confrontar que si cumplió con sus obligaciones y deberes señaladas en el contrato como en el reglamento interno de trabajo.

Concluyéndose entonces que las faltas endilgadas y cometidas por el actor sí constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y que no resulta desproporcionado el término transcurrido entre la ocurrencia de los hechos constitutivos de las faltas que dieron origen al despido <30 de agosto de 2.018>, la diligencia de descargos <6 de septiembre de 2.018> y el despido del trabajador <octubre 2 de 2.018>, por lo que se imponía absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda, como lo estimó el A-quo, debiéndose confirmar la sentencia consultada, por las razones expuestas en precedencia.

Sin costas en este grado de jurisdicción.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

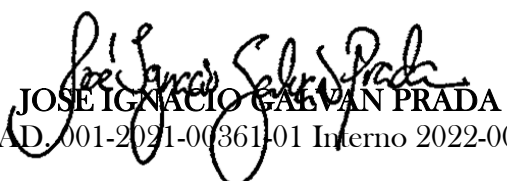
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, por los motivos antes expuestos.

SEGUNDO: Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Devuélvase el expediente oportunamente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,


JOSE IGNACIO GALVÁN PRADA
RAD. 001-2021-00361-01 Interno 2022-005.