El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**TEMAS: FUERO SINDICAL / DEFINICIÓN LEGAL / TRABAJADORES PROTEGIDOS / DEBER DE ÉSTOS DE CUMPLIR SUS DEBERES LABORALES / SIN PERJUICIO DE PROVOCAR DISGUSTOS O MOLESTIAS RAZONABLES EN EL EMPLEADOR O A LOS USUARIOS.**

… el Fuero Sindical es uno los instrumentos que consagra la legislación en favor del derecho de asociación y está definido en el artículo 1º del Decreto 204 de 1957 (C.S.T. art. 405) como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”

Los trabajadores amparados por este privilegio están determinados en el artículo 406 del C.S.T. y en lo que interesa a esta causa, en el literal c) incluye a los “miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato…”

Como se observa, el Fuero Sindical es una garantía que impide el despido sin justa causa de los dirigentes sindicales, pero no exime al trabajador beneficiado con la protección foral del cumplimiento de los deberes laborales, ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa…

… debe subrayarse que el propósito esencial de la acción sindical es el ejercicio de presión contra el empleador y por lo tanto, es apenas natural que provoque alteraciones en el desarrollo de las actividades de la empresa y como efecto, genere un costo para el empleador, molestia en los usuarios o llame la atención de la ciudadanía, de los medios de comunicación y de las autoridades públicas en torno a problemas o cuestiones que afectan a los trabajadores…

Desde luego que el acto del señor Gaviria Ocampo incidió momentáneamente en la prestación del servicio y generó incomodidad en los usuarios que esperaban ser atendidos; sin embargo, tales situaciones, disgustos o molestias no son suficientes para concluir que se haya afectado de manera grave el orden público o el desarrollo de las labores, pues como se advierte en el video previamente mencionado, el grupo de personas que se formó a la entrada poco después de las 03:00 p.m., se había disuelto 13 minutos después y en la grabación se echan de menos los actos de violencia que el demandante atribuye a los usuarios que finalmente no pudieron ingresar. (…)

Coralario de todo lo precedente, la Sala concluye que la conducta del señor William Gaviria Ocampo mal puede calificarse como una falta o inobservancia a los deberes y obligaciones que le asisten frente a su empleador, pues es claro que no fue más que una expresión de ejercicio legítimo de los derechos que asisten para salvaguardar y reivindicar las condiciones laborales.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

****

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

|  |  |
| --- | --- |
| Demandante | Banco Popular S.A. |
| Demandado | William Gaviria Ocampo y otros  |
| Radicado | 66001-31-05-001-2020-00125-01 |
| Procedencia | Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira |
| Tipo proceso | Especial de fuero sindical  |
| Providencia | Sentencia de segunda instancia  |
| Decisión | **CONFIRMA** |

Registro del proyecto: veintiséis (26) de agosto de dos mil veinte (2020)

Acta de discusión No. 120 del 26 de agosto de 2020

Pereira, Risaralda, veintiséis (26) de agosto de dos mil veinte (2020)

De conformidad con el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, procede la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las magistradas **ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO (ponente), ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** y **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**, a resolver el recurso de apelación propuesto frente a la sentencia proferida el 30 de julio de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por el BANCO POPULAR S.A. en contra de WILLIAM GAVIRIA OCAMPO, arriba referenciado.

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. Demanda**

El Banco Popular S.A., aspira a que mediante el presente proceso se le autorice despedir al señor William Gaviria Ocampo, quien se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical en calidad de Presidente de la Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB”, Seccional Pereira y de Fiscal de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios Colombianos “FENASIBANCOL”.

En sustento de su aspiración, expuso que desde el 11 de septiembre de 1984 mantiene un contrato de trabajo a término indefinido con el señor Gaviria Ocampo y que, en la actualidad, él ostenta el cargo de “Gestor Operativo 1” en la oficina del Banco Popular en esta ciudad.

Acotó que en la entidad existe la organización sindical denominada Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB”; que ésta tiene una seccional en la ciudad; que el señor Gaviria Ocampo fue designado como Presidente de la Junta Directiva de la Seccional; que el nombramiento fue registrado el 10 de marzo de 2017 ante el Ministerio del Trabajo, Regional Pereira; y que, en tal virtud, el demandado goza de fuero y tiene permiso sindical permanente desde el 17 de febrero de la presente anualidad.

Afirmó que la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de Colombia “FENASIBANCOL” es una organización sindical de segundo grado y que, según el registro Nº JD-0129 del 23 de enero actual, el demandado hace parte de su Junta Directiva en condición de Fiscal.

Precisado lo anterior, narró que desde el mes de abril, la Personería de Pereira solicitó a todos los bancos de la ciudad la adopción de medidas e implementación de estrategias para la atención de las personas acreedoras de beneficios sociales y pago de pensiones; que la Alcaldía de Pereira visitó las instalaciones del banco y determinó que cumple con los protocolos de bioseguridad; que el banco concedió a los trabajadores de la oficina de Pereira un auxilio temporal con el fin de solventar los gastos de transporte y de alimentación por las jornadas adicionales ante la crisis que generó la pandemia, sin perjuicio del pago de horas extras; que el pasado 06 de mayo hogaño, en hechos que quedaron grabados, el señor Gaviria Ocampo se presentó a la oficina del Banco Popular en Pereira y sin mediar justificación alguna, promovió una suspensión intempestiva del trabajo y del servicio, al no permitir el ingreso de los clientes después de las 03:00 p.m., a pesar de que para ese día, por razones humanitarias se había autorizado, pues se estaban pagando a los pensionados algunos beneficios sociales girados por el gobierno nacional. Conducta con la que desobedeció las instrucciones impartidas en forma particular por el superior, las determinaciones señaladas por la Dirección General del Banco y con la expuso a la entidad a sanciones por parte de los organismos del Estado.

En relación con los anteriores hechos, relató que agotó el procedimiento establecido convencionalmente; escuchó al demandando en diligencia de descargos y una vez finalizada la etapa previa, no encontró justificación en la conducta asumida por él y decidió terminar el contrato de trabajo, mediante comunicación del 24 de junio de 2020, remitida a la dirección registrada en la hoja de vida, al correo electrónico personal y a los correos electrónicos de FENASIBANCOL y de la UNEB nacional y Seccional Pereira (pág. 467 a 479).

**1.2. Respuesta a la demanda**

**1.2.1. William Gaviria Ocampo**

El señor William Gaviria Ocampo al dar contestación a la demanda aceptó los hechos relativos a la vigencia contrato de trabajo, la existencia de las organizaciones sindicales, los cargos que ocupa en las mismas, el permiso sindical, la solicitud emanada de la Personería de Pereira, la aprobación de los protocolos de bioseguridad del Banco por parte de la Alcaldía de Pereira y el auxilio temporal creado por el demandante para sus empleados.

En relación con los hechos del pasado 06 de mayo, negó que hubieren ocurrido en forma como fueron expuestos por el demandante y presentó su propia versión. Contextualizando lo acaecido, relató que su cargo es el de asesor comercial, que la Gerente del Banco, señora Olga Lucía Duque Echeverri, decidió cerrar las oficinas de Dosquebradas y del Diario del Otún, concentrando las operaciones en la sucursal del Parque de Bolívar; que a consecuencia de ello las jornadas se alargaron y el trabajo se incrementó para los trabajadores de la única sede abierta; que esto motivó a los trabajadores a quejarse ante la UNEB; que por esta razón, en condición de Presidente del sindicato, convocó a una asamblea llevada a cabo el 05 de mayo de 2020; y que en la asamblea se establecieron unos acuerdos verbales con la señora Duque Echeverri.

Luego, en punto de lo sucedido el 06 de mayo de 2020, mencionó que con la finalidad de acompañar y de vigilar el acatamiento de lo pactado el día anterior, ingresó a las instalaciones del Banco a las 07:45 a.m., permaneció ahí durante todo el día y observó dos situaciones de incumplimiento por las que reclamó públicamente a la señora Duque Echeverri, se produjo un cruce de palabras y finalmente, por orden de ella, el colaborador de servicios generales que controlaba la puerta, la abrió e ingresaron las personas que esperaban ser atendidas.

 La primera de dichas situaciones, a las 02:30 p.m., tuvo que ver con el ingreso en camilla de una persona de 89 años, en delicado estado de salud, sin seguir los protocolos para evitar el contagio por COVID, con la finalidad de cobrar la pensión cuyo pago había sido negado previamente por la Gerente a su hija, pese a contar con poder autenticado para el efecto. La segunda, acaecida a las 03:00 p.m., relacionada con la autorización de la señora Duque Echeverri para entregar más de 40 fichas para la atención bancaria en lo que restaba del día; no por razones humanitarias, sino por malas decisiones administrativas.

En relación con el proceso disciplinario, reconoció que el mismo se inició, que fue llamado a descargos y que posteriormente el banco determinó poner fin al contrato aduciendo una justa causa; no obstante, resaltó que no tuvo oportunidad de controvertir las pruebas porque nunca se las presentaron y se pretirió parcialmente el procedimiento convencional porque la demanda fue presentada antes que se cumpliera el término establecido para apelar la decisión (Convención colectiva, art. 9).

Asimismo, negó lo concluido por el demandante, en cuanto a que su conducta no estuviere justificada. Explicó que se encontraba en permiso sindical y que sus acciones, en ejercicio de su condición de dirigente sindical, estuvieron encaminadas a cuestionar las decisiones de cerrar las demás sucursales y extender la atención más allá de la 01:00 p.m., con las cuales se generó mayor congestión en la sucursal Parque de Bolívar, se desconoció la directiva de la Superintendencia Financiera frente al horario y se puso en riesgo la salud y la vida de los usuarios y de los trabajadores del Banco.

Conteste con lo anterior, manifestó oponerse a las pretensiones de la demanda y en su defensa presentó como medios exceptivos de fondo, los que denominó *«inexistencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar el permiso para despedir» y «genérica o innominada*».

**1.2.2. Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB”**

La Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB” manifestó oponerse a la intención del Banco Popular S.A. de lograr permiso para despedir al Presidente de la subdirectiva Pereira del sindicato, por considerar que no se reúnen los presupuestos, ni los supuestos de hecho de hecho y derecho necesarios para ello, a la vez que solicitó que se condenara en costas al demandante.

Al referirse a los hechos de la demanda, calificó como ciertos los relativos a la vinculación laboral del demandado con el Banco, la existencia de la UNEB, el cargo que el accionado ocupa en la misma, el permiso sindical en que se encuentra y la decisión de la entidad financiera de poner fin al contrato del trabajo. Mencionó no constarle los hechos concernientes a FENASIBANCOL. Los demás los negó y en su lugar postuló una versión propia en la misma dirección de trabajador llamado a juicio.

Como excepciones de mérito, invocó las que denominó «*inexistencia de justa causa para otorgar el permiso para despedir», «proceso disciplinario vulneratorio del derecho fundamental al debido proceso, del derecho a la defensa, como del procedimiento convencional», «prescripción por anticipación o extemporaneidad por anticipación de la acción judicial sin terminar proceso disciplinario» y «prescripción como subsidiaria de la prescripción por anticipación o extemporaneidad por anticipación de la acción judicial sin terminar proceso disciplinario*».

**II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia mediante sentencia del 30 de julio actual, en la que **declaró probadas las excepciones de «inexistencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar el permiso para despedir» y de «no hay causal válida para otorgarle permiso para despedir**» propuestas, en su orden, por William Gaviria Ocampo y la UNEB. Consecuentemente, absolvió al señor Gaviria Ocampo de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al Banco Popular S.A.

En lo que interesa a esta decisión, cumple señalar que para arribar a las anteriores determinaciones, la sentenciadora tuvo como como punto de partida que no existía controversia en relación con los hechos ocurridos el 06 de mayo de la presente anualidad, porque al dar contestación a la demanda, el trabajador aforado aceptó que se presentó un altercado con la Gerente del Banco sobre el cumplimiento de un acuerdo realizado el día anterior.

Por lo tanto - dijo - se ocuparía de precisar la forma en que acaecieron los hechos, a efectos de determinar o descartar la presencia de una falta grave atribuible al trabajador.

En desarrollo de lo anterior, recordó que mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 se declaró el estado de emergencia económica y social, debido a la situación sanitaria que padece la nación y señaló que, de acuerdo con las probanzas incorporadas al proceso, no ameritaba discusión afirmar que (i) la Superintendencia Financiera redujo los horarios de atención hasta la 01:00 p.m., manteniendo a salvo la posibilidad de que las entidades sujetas a su vigilancia los pudieran ampliar de acuerdo con sus necesidades y que (ii) entre otras medidas adoptadas a causa de la emergencia, se dispuso la bancarización de tres mil (3000) pensionados atendidos por el Banco Popular de esta ciudad; mil quinientos (1500) en el mes de abril e igual número en el mes de mayo.

 Bajo estas consideraciones, destacó que el demandante no tenía impedimento para fijar una jornada que excediera la 01:00 p.m., como en efecto lo hizo para la semana del 04 al 08 de mayo al determinar que el horario atención sería de 08:00 a 11:30 a.m. y de 02:00 a 04:00 p.m. o que, posteriormente, en virtud del acuerdo logrado en reunión del 05 de mayo, por iniciativa de los trabajadores, se hubiere establecido que el horario de atención sería en jornada continua de 08:00 a.m. a 03:00 p.m., para evitar los riesgos que implicaba la movilización el medio día.

Seguidamente, advirtiendo que no hubo uniformidad sobre cuál fue el límite definido para la atención al público en cada día, al encontrar que fue una orden del empleador, prefirió la versión postulada por quienes afirmaron que aún después de la hora de cierre, el deber de los trabajadores era atender a todo aquel a quien se le hubiere dado una ficha o turno de atención para ese día, y no que ésta hubiere quedado restringida a quienes ingresaran al Banco hasta antes las 03:00 p.m.

Así pues, como marco para descender al análisis de la conducta del demandando, entronizó que la bancarización fue una decisión impuesta por el gobierno nacional y Colpensiones; que el proceso se centró en la oficina del Parque de Bolívar; que la extensión de la jornada era necesaria para atención de las personas de la tercera edad; y que, a pesar de que se simplificaron los trámites y se incorporó personal adicional, las medidas adoptadas fueron insuficientes para responder a la demanda.

En cuanto a lo ocurrido el día 06 de mayo, mencionó que todos los deponentes coincidieron en señalar que los turnos o fichas se entregaban al medio día calculando las personas que se podían atender en lo restante de la jornada; que se tenía la instrucción de atender a todas personas con fichas; y que, aunque se sabe que el señor Gaviria Ocampo a las 03:00 p.m. se plantó en la entrada, le reclamó a la Gerente por el cumplimiento de lo pactado y se generó una aglomeración en la entrada por la gente que deseaba ser atendida; no está probado que él hubiere sido quien cerró la puerta; en el video de la entrada -aportado por el demandante- se observa que continuó el ingreso de personas; y no existe certeza de que se hubiere quedado gente por atender.

Ahora, indicando que el demandado con su actuar vulneró una directriz de la Gerente del Banco, porque impidió la atención de las personas que se encontraban a la espera, abordó el examen de la situación para calificar la “suspensión intempestiva del trabajo” que esta supuso y determinó que no se configuró una falta grave que viabilice el levantamiento del fuero sindical, habida cuenta que el señor Gaviria Ocampo estaba en la oficina del demandante en desarrollo de su actividad sindical con el propósito de verificar el cumplimiento de los acuerdo del día 05 de mayo, no era el encargado de la atención al público, no controlaba la puerta y no estaba sometido al cumplimiento de órdenes por parte de su empleador; al tiempo que los desórdenes presentados son atribuibles al Banco por la falta de previsión al imponer a los trabajadores una carga excesiva que desbordó la capacidad de respuesta de la entidad.

Finalmente, con apoyo en la sentencia T-434 de 2011 resaltó el derecho a la libertad de expresión sindical y por considerar que algunas de las apreciaciones contenidas en la sentencia SL4332 de 2019 resultaban pertinentes para el caso, citó apartes de la misma, relativas a la admisibilidad de la incomodidad temporal que genera la protesta como medio de presión o instrumento para llamar la atención sobre el inconformismo que se tiene, en ejercicio legítimo de los derechos que le asisten a los trabajadores a organizar una manifestación pública.

**III. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el Banco Popular S.A. se alzó contra la sentencia en orden a que se revoque, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice el despido del señor William Gaviria Ocampo por los justos motivos alegados.

En sustento de la apelación, en síntesis, expuso que la sentencia recurrida es ambivalente por cuanto, por un lado, reconoce que el demandado protagonizó los hechos que se le atribuyen y debe respeto y disciplina al empleador, y por el otro, se ocupó de analizar su conducta con el fin de matizarla o minimizar e incluso desconocer lo ocurrido.

Señaló que es equivocado concluir que la conducta del demandando estuvo ajustada a lo pactado en la asamblea del 05 de mayo de 2020, porque en ésta se acordó que la atención de los usuarios a través de un sistema de fichas según el cual, debían atenderse a todas las personas a las que le hubieren sido repartidas y el día de los hechos, el 06 de mayo siguiente, desde las 12:30 p.m. se repartieron 60 fichas y el señor Gaviria Ocampo no permitió el ingreso de personas que se encontraban en la fila y tenían fichas.

Acotó que en la sentencia se trata de desconocer la situación de orden público generada por la conducta del señor Gaviria Ocampo pues, cuando se dijo a las personas que no las iban a atender a pesar de tener fichas, éstas intentaron ingresar por la fuerza, cogieron la puerta a patadas y fue tan grave lo ocurrido, que llamaron a otra dirigente sindical para que lo viera y la policía tuvo que intervenir.

En este punto, reiteradamente aludió al testimonio de la señora María Nubia Castrillón Mejía, destacando que la declarante informó que llevaba tres días intentando ser atendida, que el 06 de mayo era el señor Gaviria Ocampo el que no la deja ingresar a pesar de que la gerente le pedía que se lo permitiera y que finalmente, por la fuerza, consiguió acceder a la oficina.

Asimismo, esgrimió que la condición de sindicalista del señor Gaviria Ocampo no lo faculta para determinar si se atenderá o no al público; que la dirección de la empresa le corresponde a ésta y no al sindicato; que por el hecho de contar con permiso sindical el trabajador no deja de ser subordinado; que en la providencia se obvió que la implementación de los auxilios de alimentación y movilización se hizo precisamente para atender la extensión de las jornadas, sin perjuicio del pago de horas extras; que el personal del Banco estaba comprometido con la prestación del servicio; que el demandando impidió que esto se llevara a cabo el 06 de mayo; y que nunca se acordó que el servicio terminaría a las 03:00 p.m.

Finalmente, señaló que las sentencias invocadas por la jueza no aplican a este caso, porque la situación de emergencia que atraviesa el país establece un marco distinto en el que la bancarización es una herramienta para garantizar el pago de las pensiones y beneficios sociales establecidos por el gobierno nacional; está se realizó de manera paulatina entre abril y mayo; al tiempo que no se dan los supuestos de la sentencia SL4332 de 2019 para determinar que hubo una suspensión temporal de actividades.

**IV. CONSIDERACIONES**

Los presupuestos procesales se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

**4.1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala procederá a resolver el recurso con limitación a la materia objeto de apelación, de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esto es, en lo relacionado con determinar *(i)* si los hechos del 06 de mayo de 2020, por los cuales se responsabiliza al señor William Gaviria Ocampo, constituyen una violación o incumplimiento de sus deberes u obligaciones y *(ii)* en tal caso, si constituyen una justa causa por la que deba autorizarse la terminación del contrato de trabajo.

**4.2. Desenvolvimiento de la problemática planteada**

**4.2.1. El fuero sindical**

Para desentrañar los problemas jurídicos planteados se hace necesario recordar que el Fuero Sindical es uno los instrumentos que consagra la legislación en favor del derecho de asociación y está definido en el artículo 1º del Decreto 204 de 1957 (C.S.T. art. 405) como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”

Los trabajadores amparados por este privilegio están determinados en el artículo 406 del C.S.T. y en lo que interesa a esta causa, en el literal c) incluye a los “miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más”.

Como se observa, el Fuero Sindical es una garantía que impide el despido sin justa causa de los dirigentes sindicales, pero no exime al trabajador beneficiado con la protección foral del cumplimiento de los deberes laborales, ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa, por cuanto su finalidad, como dijo en la sentencia **C-201 de 2002**, es la de permitir que estos puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y evitar que por esa vía (el despido injustificado) se diluya el movimiento sindical, al cual protege primariamente.

**4.2.2. Las acciones sindicales**

Como lo enseñó el órgano de cierre de esta especialidad en la sentencia **SL9517 de 2015**, en el ámbito de las relaciones laborales, los trabajadores y sus organizaciones sindicales cuentan con un amplio espectro de posibilidades para reivindicar sus derechos frente al empleador y obtener una mejora en sus condiciones laborales. Así:

“Dentro de esa gama de representaciones que puede adoptar la acción colectiva sindical, pensada como un género, se deben contar las manifestaciones públicas, plantones, movilizaciones, protestas, denuncias, campañas publicitarias, asambleas, etc., y muchas otras formas complejas de acción y de lucha obrera, que, se repite, dependen de la decisión y configuración autónoma de cada movimiento sindical y que, en tanto respeten la legalidad y se ciñan al principio democrático, a la paz social y al orden público, se encuentran resguardadas en la Constitución Política y en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. No en vano el artículo 3 del mencionado Convenio 87, que hace parte integral de nuestro ordenamiento jurídico, prevé que las organizaciones sindicales tienen el derecho de definir libremente, entre otras cuestiones, «…sus actividades…» y «…su programa de acción…»

De acuerdo con lo anterior, debe subrayarse que el propósito esencial de la acción sindical es el ejercicio de presión contra el empleador y por lo tanto, es apenas natural que provoque alteraciones en el desarrollo de las actividades de la empresa y como efecto, genere un costo para el empleador, molestia en los usuarios o llame la atención de la ciudadanía, de los medios de comunicación y de las autoridades públicas en torno a problemas o cuestiones que afectan a los trabajadores; tal y como se pregona sobre uno de estos medios (la huelga) en la sentencia **CSJ SL 1680 de 2020**.

**V. Caso concreto**

En este asunto no se discute y está probado que: *(i)* entre el Banco Popular y William Gaviria Ocampo se celebró un contrato de trabajo el 11 de septiembre de 1984 (“01. EXPEDIENTE DIGITAL 2020-00125.PDF”, pág. 72 a 74), *(ii)* que el 23 de enero de 2020, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios Colombianos “FENASIBANCOL”, organización sindical de segundo grado, inscribió el Comité Ejecutivo del cual hace parte el señor Gaviria Ocampo en el cargo de Fiscal (id., pág. 84); (*iii)* que el 10 de marzo de 2017 la Unión Nacional de Empleados Bancario “UNEB” Seccional Pereira, organización sindical de primer grado y de industria, inscribió la Junta Directiva de la cual el señor Gaviria Ocampo hace parte en calidad de Presidente (id., pág. 112); y *(iv)* que mediante comunicación de enero de este año, el Banco Popular concedió permiso sindical permanente al señor Gaviria Ocampo a partir del 17 de febrero (id., pág. 16).

Igualmente, se tiene que *(v)* que a través de misivas fechadas el 08 de mayo de 2020, el Banco Popular S.A. convocó a rendir descargos al señor Gaviria Ocampo y notició a la UNEB (id. pág. 770 y 771); (v) que la diligencia se agotó los días 13, 19 y 22 de mayo de 2020 (id., pág. 775 a 808); y *(vi)* que mediante comunicación fechada el 24 de junio de 2020, el Banco Popular S.A. le informó al actor la decisión de darle por terminado el contrato de trabajo, una vez fuere autorizado por el juez laboral, con fundamento en que, “[*e]l seis 6 de mayo del año en curso a las 3:00 p.m. usted se paró en la puerta del Banco Popular oficina Pereira y no permitió el acceso de 27 pensionados que aún estaban en la fila manifestando que el horario de atención al público era hasta las 3:00 p.m. y no podían ingresar más personas, contraviniendo las instrucciones de la dirección general del Banco en lo referente a terminar de atender a todos los clientes que se encontraran en la fila afectando en la prestación del servicio y por consiguiente promoviendo la suspensión intempestiva del trabajo al interior del Banco, situación en la que tuvo que intervenir no solamente su jefe inmediato sino también la Policía Nacional para que se permitiera el ingreso de cinco o seis personas procedentes de municipios cercanos para garantizar su atención* (…)” (ib., pág. 76 a 78)

En este escenario, al evaluar el hecho aducido por la parte actora como fundamento de la solicitud del levantamiento de la protección foral, la sentenciadora de primer grado estimó que a pesar de que el demandante con su actuar desconoció las instrucciones del empleador frente a la atención de las personas que se encontraban a la espera de hacer uso de los servicios del banco; descartó que dicha conducta pueda calificarse como una falta grave que configure una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, toda vez que su presencia en la entidad estuvo dada por el ejercicio de la actividad sindical para verificar el cumplimiento de un acuerdo logrado el 05 de mayo y no estaba sujeto a las órdenes del empleador, ni estaba su cargo el control de la puerta.

La parte activa y recurrente, por su parte, cuestiona esta decisión señalando que *(i)* es contradictoria, porque, pese a reconocer la falta de actor la minimiza y *(ii)* desconoce que el accionar del demandado no estuvo acorde con lo pactado en el reunión del 05 de mayo sobre la atención de las personas con fichas, obvia la gravedad de la alteración del orden público, no reconoce la responsabilidad de accionado en el bloqueo de la puerta, no considera los auxilios creados por el Banco para la extensión de la jornada, pasa por alto que el señor Gaviria Ocampo no tiene la administración del Banco y aplica sentencias con presupuestos que no vienen al caso.

En ese orden, de entrada cumple señalar que la alzada no comporta un verdadero reproche frente en punto de la responsabilidad que le asiste al señor William Gaviria Ocampo en los hechos acaecidos el 06 de mayo de 2020, por cuanto, establecido por la a quo que él impidió u obstaculizó el ingreso de algunas personas a la oficina del Banco Popular en esta ciudad, no existe una conclusión diferente a la que pueda llegarse con el argumento de apelación que insiste en la misma. Conclusión que, no sobra mencionar, encuentra respaldo en las declaraciones de los testigos postulados por ambas partes, a excepción de Lina María Montilla, quien según su relato, habría llegado al lugar de los hechos después de se consumara el bloqueo temporal efectuado por Gaviria Ocampo.

Ahora, si en aquello que disiente el recurrente, es frente a quien tuvo el control material de la puerta de entrada al Banco, son prolijas las probanzas en acreditar que el señor Gaviria Ocampo no lo hizo. Basta observar el video aportado por el mismo demandante como anexo a la demanda y a la reforma a la demanda *(archivo: “1.1. VIDEO PRUEBA DEMANDA.mp4”),* para conocer que la puerta siempre fue accionada por un integrante del personal de la seguridad u otro de servicios generales del Banco; el demandante nunca la abrió o cerró y ni siquiera permaneció al lado de la entrada durante todo el tiempo, pues constantemente se desplazaba otros lugares de la oficina que no eran captados por la cámara.

En ese sentido, por fuera de discusión está que William Gaviria Ocampo realizó un acto de protesta el día 06 de mayo de 2020, a partir de las 03:00 p.m., generando la afectación del ingreso a la oficina del Banco Popular de manera intermitente y luego, siendo unívocos los testimonios que a causa de ello se generó una discusión con la Gerente, por lo afirmado por María Nubia Castrillón Mejía, Jonathan Mauricio Sánchez Gutiérrez y John Eduar Castaño Marín, se sabe que dicho acto estuvo motivado por la extensión de la jornada laboral más allá de las 03:00 p.m. y el incumplimiento de los reglamentos que orientan al Banco en la materia.

Ahora bien, examinado el caudal probatorio a efectos de establecer si el comportamiento de actor estuvo acorde con lo pactado el día anterior (05 de mayo de 2020) o si por el contrario lo desconoció, como lo afirma el apelante, quien señala que el demandado no respetó la metodología de atención a los usuarios que tuvieren ficha; lo cierto es que en el proceso no quedó demostrado que los trabajadores y la dirección del Banco hubieren realizado un acuerdo distinto al de atender en jornada continua de 08:00 a.m. a 03:00 pm, pues, como lo dijo la misma Gerente en su testimonio, señora Olga Lucía Duque Echeverri, la orden de atender a quienes se repartieran las fichas provino de su superior y su propósito fue cumplir con ello.

Así las cosas, no le asiste razón al Banco Popular S.A. cuando afirma que la conducta del señor William Gaviria Ocampo no se ajustó a lo convenido el 05 de mayo de 2020, pues si sus actos iniciaron a la hora de finalización de atención al público y lo convenido en la reunión fue que el horario sería de 08:00 a.m. a 03:00 p.m., su accionar necesariamente debe calificarse como una medida de protesta frente a la decisión del empleador de prologar la jornada más allá de lo pactado, en circunstancias tan especiales como las que devienen de la emergencia sanitara que en la actualidad nos afecta y que para entonces apenas empezaba.

Desde luego que el acto del señor Gaviria Ocampo incidió momentáneamente en la prestación del servicio y generó incomodidad en los usuarios que esperaban ser atendidos; sin embargo, tales situaciones, disgustos o molestias no son suficientes para concluir que se haya afectado de manera grave el orden público o el desarrollo de las labores, pues como se advierte en el video previamente mencionado, el grupo de personas que se formó a la entrada poco después de las 03:00 p.m., se había disuelto 13 minutos después y en la grabación se echan de menos los actos de violencia que el demandante atribuye a los usuarios que finalmente no pudieron ingresar.

Ahora bien, acudiendo al testimonio de María Nubia Castrillón Mejía, tantas veces invocado por el apelante al formular el recurso, se tiene que no fue esa la primera vez en que el Banco Popular dejó sin atender personas que tenían fichas, pues como ella lo narró, el día anterior estuvo haciendo fila desde las 07:00 a.m. y a pesar de que le dieron una ficha, en la tarde le dijeron que no la atenderían y fue por ello que, el 06 de mayo, habría madrugado a las 04:00 a.m. para hacer nuevamente la fila, pudiendo ingresar a las 03:15 p.m. en medio del desorden que se había formado.

Zanjado lo anterior, debe insistirse que en el sub examine está demostrado que el proceder del señor William Gaviria Ocampo, como Presidente del sindicato, estuvo dirigido a reclamar por las condiciones laborales de los trabajadores del Banco, quienes se vieron obligados a atender a un usuario ingresado en camilla en delicado estado de salud y además venían sufriendo la recarga laboral generada por la medida gubernamental de bancarización de cerca de tres mil (3.000) pensionados y el pago de beneficios sociales.

De manera que su acto, breve y de poca afectación, no puede calificarse de una manera distinta a la ser una expresión del ejercicio de la acción sindical protegida constitucionalmente e incluso, como materialización de los derechos fundamentales a la protesta y a la libre expresión, ante una situación de inconformidad que también dejaron ver en sus testimonios los señores Jonathan Mauricio Sánchez Gutiérrez y John Eduard Castaño Patiño, al señalar que si bien estaban comprometidos con la labor que se estaba realizando, resultaba en extremo agotadora y afectaba su calidad de vida, el tiempo de familia y ponía en riesgo su salud.

No se pasa por alto que el Banco Popular creó unos auxilios de alimentación y de transporte para sus trabajadores; empero también emerge sin hesitación que ello en nada cambia lo que se ha dicho hasta ahora, pues como se lee a páginas 917 y 919 del cuaderno de primera instancia y según lo dicho por su representante al absolver el interrogatorio, tales beneficios fueron creados para el apoyo de sus colaboradores por las dificultades generadas por las restricciones en el transporte y demás medidas adoptadas por la COVID y no por la ejecución de alguna labor determinada o un servicio. Aun, cuando ello hubiere sido de ese modo, la creación de un auxilio nada tiene ver con los motivos de protesta esgrimidos por el demandado, ni trastocan los derechos fundamentales que le asisten como persona y como dirigente sindical.

Terminando, aunque es cierto que el tema central desarrollado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SL9517 de 2015**, tiene que ver con la suspensión de actividades y no con lo aquí se debate; ningún reparo merece a esta colegiatura la cita que se hizo de esa providencia, pues de la misma únicamente se extractó el apartado necesario para clarificar el alcance del derecho que le asiste al accionado en relación con el ejercicio de las acciones como sindicalista, a pesar de los efectos que ello pueda generar.

Coralario de todo lo precedente, la Sala concluye que la conducta del señor William Gaviria Ocampo mal puede calificarse como una falta o inobservancia a los deberes y obligaciones que le asisten frente a su empleador, pues es claro que no fue más que una expresión de ejercicio legítimo de los derechos que asisten para salvaguardar y reivindicar las condiciones laborales.

Por lo tanto, la sentencia apelada debe ser **CONFIRMADA** en su totalidad.

Las costas en esta instancia quedarán a cargo de Banco Popular S.A. y en favor de William Gaviria Ocampo y de la UNEB.

**VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira,

**RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** por las razones que aquí se exponen, la sentencia proferida el 30 de julio de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas por esta instancia al Banco Popular S.A.

La anterior decisión se notifica en estados.

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Magistrada Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

 Magistrada Magistrada