

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

**Proceso:** Proceso especial – Colectivo  
**Radicado:** 66001310500520220033601  
**Demandante:** Compañía Colombiana De Seguridad Transbank Ltda.  
**Demandado:** William de Jesús Sánchez Ramírez  
**Vinculado:** Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores “UNETDV”  
**Asunto:** Apelación - Sentencia del 27 de octubre de 2022  
**Juzgado:** Juzgado Quinto Laboral del Circuito  
**Tema:** Levantamiento de fuero sindical – Permiso para despedir

**APROBADO POR ACTA No. 187 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 2022**

Hoy, diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, se procede a resolver el recurso de apelación de la sentencia proferida el 27 de octubre de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical – Permiso para despedir - promovido por la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** antes **G4S CASH SOLUTIONS LTDA** en contra de **WILLIAM DE JESÚS SÁNCHEZ RAMÍREZ**, con vinculación de la asociación sindical **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE VALORES “UNETDV”**, en el proceso radicado **66001310500520220033601**.

Para efectos del trámite de segunda instancia, la sentencia objeto de apelación fue remitida por el juzgado de origen el miércoles 2 de noviembre de 2022 y, según constancia de la secretaría de esta Sala, fue remitida por la oficina de reparto el jueves 3 de noviembre de 2022 [archivo 2, carpeta de segunda instancia].

Seguidamente se profiere la decisión por escrito, aprobada por esta sala conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

**SENTENCIA No. 153**

## I. ANTECEDENTES

### 1.- Pretensiones

La **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, aspira a que se declare que existe una justa causa para dar por terminado el contrato con el trabajador **WILLIAM DE JESÚS SÁNCHEZ RAMÍREZ** y, en consecuencia, se ordene levantar el fuero sindical con que cuenta al ser miembro de la subdirectiva de Pereira de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores UNETDV, otorgándose autorización para terminar por justa causa la vinculación de aquél.

### 2.- Hechos

Los hechos que interesan a la litis y que sustentan las pretensiones de la acción informan que **WILLIAM DE JESÚS SÁNCHEZ RAMÍREZ** se vinculó laboralmente con la empresa **G4SCASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA** hoy **COMPAÑÍA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, desde el 2 de febrero de 2016, desempeñando inicialmente el cargo de **TRIPULANTE RECOLECTOR** en la ciudad de Pereira, y desde el 3 de diciembre de 2020 en el cargo de **TRIPULANTE**.

Refiere que en la cláusula segunda del contrato de trabajo se encuentran las obligaciones del demandado en el desarrollo de sus funciones, así como las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo; conforme a las cláusulas décima séptima y vigésima tercera del mismo, el trabajador declaró y dejó constancia que le fue suministrado el reglamento interno de trabajo y demás reglamentos, así como el manual de funciones, de lo cual recibió copia a conformidad.

Relata que el demandado fue programado para la tripulación del **20 de mayo de 2022**, misma que estaba conformada por el convocado y otros trabajadores para realizar la ruta 2 en el vehículo con número interno 1539, ello para provisionar el cajero automático Automated Teller Machine 6390 del Banco de Colombia, ubicado al interior del supermercado Olímpica del Municipio de Santa Rosa de Cabal.

Cuenta que el 20 de mayo de 2022 sobre las 09:50 am, el Director de Seguridad STO Eje Cafetero y Medellín de los supermercados Olímpica, Sr. Ariel Herrera Castro, comunicó vía telefónica al Coordinador Operativo y Gestión Riesgo de la empresa demandante – Sr. Danilo Carlos Peñailillo

Romero -, que la tripulación que provisionó el cajero BANCOLOMBIA 6390 ese mismo día una hora antes, **dejó abandonado un paquete con billetes de \$50.000 al frente del cajero en el piso, el cual fue encontrado por una pareja.**

Menciona, que conocida la información anterior, la Gerencia de Gestión de Riesgo y la Gerencia de la delegación, procedió a coordinar con el Director de Seguridad de los Supermercados Olímpica Ariel Herrera, para realizar la entrega y recogida del paquete reportado como abandonado por la tripulación en la que se encontraba asignado el demandado. Rememora que enviaron al Coordinador Operativo Danilo Carlos Peñailillo Romero al supermercado Olímpica, donde se entrevistó con el director de Seguridad, siendo éste quien le mostró el lugar donde fue encontrado el paquete con dinero y le enseñó los videos de seguridad con que contaban. Culminada la visita, se hizo entrega del efectivo al Coordinador de Riesgos, y que verificada con una maquina contadora, el monto correspondía a la suma de **\$72.300.000.**

Aduce que en el video de seguridad se observa sobre las 9:00 a.m. la llegada de la tripulación observando que durante el desarrollo de la provisión la tripulación no tomó las posiciones indicadas en los procedimientos y protocolos de seguridad, y que desde los primeros minutos del video, se advierte el paquete con el dinero en el piso resaltando que de acuerdo con los procedimientos y protocolos de seguridad, la tripulación debió despejar la zona antes de iniciar la provisión, y que en este caso el demandado omitió realizar la verificación del área una vez se efectuó el procedimiento de aprovisionamiento, esto es, seguir lo descrito en el “Procedimiento específico 3P de seguridad para operaciones en pavimento (logística y ATM (cajero automático - Automated Teller Machine)) – parte 1, así como el manual de funciones, y el contrato de trabajo, poniendo en riesgo la pérdida del dinero, pese a que en múltiples ocasiones fue capacitado sobre el aprovisionamiento de ATM (cajeros automáticos)

Fundamenta que una vez reportada al área de relaciones laborales la novedad, por parte de la gestión del riesgo se notificó al trabajador el 7 de julio de 2022 la citación para la diligencia de descargos del 12 del mismo mes y año, calenda en el que se presentó el demandado, acompañado por tres representantes de la organización sindical; que en dicho proceso disciplinario se garantizó el debido proceso, defensa y contradicción, concluyendo el 26 de julio de 2022 con la notificación de la terminación del

contrato de trabajo, la cual se haría efectiva cuando el juez autorizara levantar el fuero sindical, puesto que el demandado es presidente de la Subdirectiva Pereira de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas- UNETDV..

### **3.- Posición de la demandada.**

La acción fue radicada el 6 de septiembre de 2021 (Archivo 3), siendo admitido luego de subsanado el 27 del mismo mes y año (Archivo 9).

**WILLIAM DE JESÚS SÁNCHEZ RAMÍREZ** y la **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE VALORES** “UNETDV”, manifestaron oposición a las pretensiones indicando que el accionado cuenta con fuero sindical desde septiembre de 2016, que el cargo desempeñado siempre ha sido **TRIPULANTE RECOLECTOR**, sin que tenga sus funciones la manipulación de las bolsas de valores, ni dineros; aduce que la verificación de la correcta activación y cierres de los mecanismos de seguridad de la bóveda le corresponde a quien manipula los cajeros automáticos siendo en el caso el **ESPECIALIZADO**.

Asegura que la demandante no lo capacitó de manera idónea ya que las capacitaciones brindadas fueron teóricas y superficiales, de poca duración y cada 7 u 8 meses. Agrega, que nunca incurrió en la falta que se le asigna considerando que el empleado especializado por la falta de habilitación y formación táctica para manipular y manejar cajeros fue quien la cometió y en todo caso, el empleador no escuchó a plenitud su versión de los hechos vulnerando su debido proceso. Como excepciones formula **OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL, CLAUSULAS INEFICACES, POSTULADOS DE LA BUENA FE Y DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL, PRESCRIPCIÓN Y PRIMACÍA DE LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA SOBRE LA OBJETIVA**.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La Jueza de Primera Instancia al decidir de fondo la litis, dispuso:

**PRIMERO:** AUTORIZAR el levantamiento del fuero sindical del señor WILLIAM DE JESUS SANCHEZ RAMIREZ, y en consecuencia se concede permiso para terminar el contrato de trabajo.

**SEGUNDO:** NEGAR las excepciones de mérito planteadas por la parte demandada, ante lo motivado.

**TERCERO:** CONDENAR en costas procesales al demandado y a favor de la demandante. Para la correspondiente liquidación que realice la Secretaría del Juzgado en su momento, se debe incluir la suma de \$1.000.000

En síntesis, concluyó la *A quo* que conforme al material probatorio, los hechos que dieron lugar al despido del trabajador fueron verídicos así como las omisiones en que incurrió durante el desarrollo del procedimiento de custodia de los valores asignados a la ruta a la que se le encargó provisionar un cajero electrónico de Bancolombia, ubicado en el supermercado Olímpica del Municipio de Santa Rosa de Cabal, suceso que tuvo ocurrencia el 20 de mayo del 2022 y que terminó con el abandono de una bolsa de dinero por valor de \$72.300.000.

Colige, que si bien el abastecimiento del cajero era una función del escolta especializado no era menos cierto que, de acuerdo con el perfil o el rol del cargo del demandado, el manual de aprovisionamiento de cajero, así como lo anotado por los testigos y el mismo trabajador, la misión de este era velar por la seguridad de la tripulación y de los valores asignados, objetivo que incumplió porque en esa oportunidad sus labores las desarrolló omitiendo los procedimientos, lo cual contribuyó a que la bolsa de dinero objeto de custodia fuera abandonada. Dicha afirmación la sustenta en que de acuerdo con el manual y el rol esencial del escolta de valores o tripulante era la de brindar seguridad al escolta especializado y a los valores que este llevaba consigo, pues debió verificar que aquél desempeñara de manera adecuada sus funciones, no era un simple observador del entorno sino que los valores bajo custodia debían ser transportados y dispuestos en el lugar que corresponde conforme las directrices de seguridad; que dicho incumplimiento efectivamente se observó en el video adosado al expediente del cual extraía que el demandado nunca verificó el cajero a la hora del retiro del lugar para corroborar que quedara cerrado y no se dejara nada en su entorno.

De igual forma, estableció que al trabajador le fue salvaguardado el debido proceso en tanto que se le otorgó la oportunidad de ser escuchado, estuvo acompañado por dos compañeros de la organización sindical, tuvo de presente las disposiciones que se le señalaron como inobservadas durante la diligencia del 12 de julio de 2022 siendo las mismas que fueron reseñadas en la comunicación del 26 de julio del 2022 cuando se le notificó la terminación del contrato por justa causa.

Al contrastar la omisión con las faltas previstas en el RIT, estableció que las consagradas, entre otras, era la del numeral 1° del Artículo 58 del C.S.T. y el articulado restante del Reglamento Interno de Trabajo cuyo quebrantamiento era una justa causa de terminación, razón por la cual era

procedente autorizar el despido del aforado.

Finalmente, tuvo en cuenta como hito para la contabilización del término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, la comunicación que informaba los motivos y razones concretas por los cuales se va a dar por terminado el contrato con justa causa cuya data correspondió al 26 de julio de 2022, entendiéndose ahí agotado el procedimiento disciplinario, por lo que dedujo era el 26 de septiembre de 2022 la data en que el término para la presentación de la acción de levantamiento de fuero vencía pero, habiéndose radicado la demanda especial de fuero sindical el 5 de septiembre de 2022, a dicho momento la acción no había prescrito.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada a través de su vocero judicial recurrió la decisión de primer grado con los siguientes argumentos:

En torno al **Procedimiento disciplinario y derecho de defensa.**, alega que del acervo probatorio no emergía disposición alguna que ordenara la aplicación de un proceso disciplinario, resaltando que en el reglamento interno de trabajo que se dijo haber cumplido tal cosa, no existía e ello implicaba de un lado, que se obvió lo dispuesto por la Legislación consistente en el deber de contar con un procedimiento disciplinario pues lo que contenía el reglamento era un cuadro de sanciones y solo de manera sucinta disponía que se le garantizará al disciplinado la previa comunicación.

**Contabilización de la prescripción.** - Cuestiona que la *A quo* hubiese concluido que la actora para iniciar la acción de fuero sindical hubiera tenido hasta el **27 de septiembre de 2022**, intelección que recrimina al considerar que **la norma otorgaba solo dos meses después de conocido el hecho o cuando hubiese terminado el proceso disciplinario**, por lo que para el caso concreto la empleadora no había observado ese término legal.

En virtud de los dos puntos anteriores, refirió que no era viable que la empresa computara unos términos para dar un tiempo de espera a la formulación de la acción, por lo que injustificadamente corrieron 47 días para que se citara al trabajador sin la inmediatez, la cual entendía como concomitancia con los hechos. Asegura que al trabajador no se le garantizó el debido proceso porque obraba un raciocinio equivocado y contradictorio

del fallador al indicar que para despedir no era necesario adelantar proceso disciplinario, pero luego afirma que en este caso si lo era.

Finalmente, frente a la **justa causa**, sostuvo que el documento escueto con el que supuestamente le fue notificado el cambio del cargo y las funciones al demandante, careció de autorización del juez del trabajo porque se modificaba o se desmejoraban sus condiciones de trabajo por la carga, razón por la cual no podía ser tenido en cuenta debido a que cuando pasó el trabajador de 4G a Transbank lo fue con iguales funciones, procedimientos y protocolos.

Frente al hecho que se le imputa, insistió en que el contrato de trabajo no establecía que después de arqueada la unidad blindada, el demandante tuviera que mirar, revisar o despejar cualquier elemento obstructivo que se presentara en la operación. Agregó que, si bien era un deber del cargo de Tripulante salvaguardar y conservar los valores, ello dependía de donde estuviera y, para el caso solo lo era si se encontraba dentro de la unidad blindada, en el centro de efectivo o en la bóveda, pero no en los cajeros ATM, por cuanto ello solo responsabilidad del cargo Tripulante Especializado.

Afirma que cuando llegaba el **tripulante recolector** de acuerdo con el procedimiento, este debía mirar que estuviera despejado el camino entre el lugar donde entregaba los documentos a la unidad blindada en la parte exterior; una vez allí debía hacer señas al custodio principal – *tripulante especializado* -; quien se dirigía al ATM yendo atrás el demandante con una escopeta la que debía aferrar con las dos manos; que solo tenía que hacer un paneo para asegurar la integridad de sus compañeros y valores pero ello no implicaba que tuviera que asumir lo que le incumbía al tripulante especializado.

Finaliza indicando que el informe del Coordinador no se había valorado debidamente porque éste adjudicó la responsabilidad a **John Quiñones** por ser él el facultado para la manipulación de valores, además que en el testimonio del Coordinador éste excluía al demandante como responsable, lo que implicaba que éste hizo sus funciones de manera adecuada.

#### IV. CONSIDERACIONES

Inicia la Sala destacando que acorde con lo establecido en el artículo 117 del CPT y de la SS, modificado por el art. 47 de la Ley 712 de 2001, la



sentencia de fuero sindical es apelable en el efecto suspensivo y la segunda instancia la resuelve de plano.

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia y los fundamentos de la apelación, corresponde a la Sala estudiar los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿Al trabajador le fue respetado el debido proceso y el derecho de defensa?; (ii) ¿Operó la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical?; (iii) De no ser así, se deberá establecer si se configuró una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral.

Previo al arribo de los puntos a ser analizados, cuenta indicar que se encuentra acreditado:

*(i) la calidad de aforado que ostenta el demandado se acredita con la comunicación del 11 de enero de 2022 (Archivo 15 Pág. 23), la cual da cuenta que el señor William de Jesús Sánchez Ramírez es presidente de la UNETDV – Subdirectiva sindical de la sucursal Pereira, por elección realizada en Asamblea del 9 de enero de 2022, (ii) Transbank Ltda. a través de oficio del 7 de julio de 2022, procuró la citación del señor Sánchez Ramírez, a diligencia de descargos (Archivo 4, Pág. 67, y 15 Pág. 26), la cual se realizó el 12 de julio de 2022. (Archivos 4, 8 y 15 páginas 85, 24, y 32 y ss respectivamente). (iii) Con misiva del 26 de julio de 2022, la Empresa comunicó al señor WILLIAM DE JESÚS SÁNCHEZ su decisión de terminar unilateralmente el vínculo laboral por los hechos u omisiones que tuvieron lugar durante la provisión del ATM 6390 de Bancolombia – Supertiendas Olímpica del Municipio de Santa Rosa el 20-05-2020.*

#### **4.1. Del fuero sindical.**

El artículo 38 de la Constitución establece como derecho fundamental la libertad de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 ibidem, el derecho fundamental «a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado».

Por su parte, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «libertad sindical y la protección del derecho de sindicación», también consagra el derecho de asociación sindical cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



Así las cosas, el sindicato aparece entonces, dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero - patronales, lo que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció el fuero sindical como una garantía para algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones laborales, sin que medie autorización del juez laboral quien habrá de calificar la configuración de la justa causa.

#### **Del permiso para despedir.**

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, este se encuentra estatuido en el artículo 113 del CPT y SS, lo que se constituye en garantía para la preservación de la asociación y de las personas encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 C.S.T dispone que: *“el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”*; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibidem, esto es, entre otras, cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato; de no ser así, deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

En este punto es de resaltar que la jurisprudencia ha sido pacífica en precisar que corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa, debiendo en todo caso concurrir la comunicación indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el CST, el contrato de trabajo o en los reglamentos; en la existencia de un procedimiento previo al despido, en

caso de que se hubiese pactado entre las partes y, la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos<sup>1</sup>.

En torno a las justas causas, el artículo 62 CST, literal A), señala que el contrato laboral puede terminarse por justa causa por parte del empleador, entre otras por *“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.”*

En este punto, esta Corporación<sup>2</sup> en un caso en el que se estudiaba la justeza de un despido, dijo:

*“... no es obligatorio que el empleador invoque una determinada norma, pues le corresponde al juez establecer si los hechos invocados por él, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo. En esa medida, el artículo 62 del CST contempla las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, tanto por el trabajador como por el empleador. En este último caso, prevé como causales las contenidas en los numerales 1 a 15, de las que se destaca, la 6° (...); causal que a voces de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia contiene dos supuestos que deben analizarse. Así, cuando se trata de una violación grave de las obligaciones contenidas en los artículos 58 y 60 ibidem, le corresponde al juez calificar la gravedad de la falta cometida; pero, cuando se trata de cualquier falta grave calificada por las partes en reglamentos, convenios, contratos, entre otros, ha dicho la Corte que el fallador no puede nuevamente graduar la conducta, por lo que cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, constituye justa causa para fenecer el contrato, pues la función judicial está limitada a “(...) establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban” (Sentencia SL2309 de 2020, SL670 de 2018, SL5388 de 2018 y SL499 de 2013).*

Pues bien, en el *sub-lite*, es de mencionar que el empleador le adjudicó como conductas constitutivas de faltas graves a las obligaciones y prohibiciones, el quebrantamiento de los deberes consagrados en el C.S.T numerales 1 y 5 del artículo 58 [3]. Especialmente, los contemplados en el Reglamento Interno del trabajo artículo 56 literales E y H (páginas 74 y siguientes del archivo 08) [4], los numerales 3, 5, 7, 11 y 36 del Artículo 62 ibid., catalogadas en el párrafo del mismo articulado como faltas graves [5], los numerales 3, 13,

<sup>1</sup> SL2351 de 08-07-2020

[2] Sentencia del 04-11-2020 con ponencia de la Dra. Olga Lucía Hoyos Sepúlveda, dentro del proceso radicado No. 2018-00643, reiterada en la sentencia del 15-02-2021 con ponencia de la Mg. Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

[3] Deberes como: *“1. 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 impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”; y “5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.*

[4] El “Art. 56 del RIT dispone que los trabajadores tienen como deberes, entre otros:  
“...E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.  
... H. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones, relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general”.

[5] Artículo 62 ibid. dispone:  
“... 3. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa su capacidad normal de trabajo.  
...5. Cumplir y ejecutar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.

47, 64, 65, 66, 67 y 68 del párrafo 1° del Artículo 64 ibid. catalogadas como faltas graves en el párrafo del mismo articulado, específicamente en los numerales 3, 19 y 39 [6]. Dichas conductas, según el documento de despido visible en el archivo 8, página 72 sgts, básicamente se desatan por la omisión del trabajador en los procedimientos establecidos para la provisión de cajeros electrónicos y el incumplimiento de los protocolos de seguridad, hechos que indiscutiblemente se enmarcan en las causales antes citadas, pero que el trabajador las rechaza al considerar que eran solo adjudicables al cargo de **tripulante especialista** y no él.

Pues bien, conforme a los argumentos de la alzada, básicamente se niega la justeza del despido en el hecho de restarle valor probatorio a los documentos arrimados al expediente que dirigen a demostrar que el accionado cumplía con las funciones propias del cargo de tripulante y no de tripulante recolector.

Al respecto, sin duda hay evidencia que el contrato de trabajo primigenio con G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA vinculó al trabajador como TRIPULANTE RECOLECTOR [Archivo 4, Página 75], pero tampoco a la Sala le asiste duda de que aquel se le notificó el cambio de labor por la de TRIPULANTE desde el 1 de enero de 2021 [archivo 8, página 55], el cual aceptó haber conocido y que se negó a firmar, siendo ello la razón por la que dos testigos lo signaron para dar fe de que el demandado conoció de dicha decisión, además, del cargo desempeñado que da cuenta la certificación

---

... 7. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

... 11. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la empresa dicte, o las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las disposiciones que tenga establecidas la empresa.

... 36. Cumplir con exactitud las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el manejo de dinero, valores o bienes de la empresa.

... *Parágrafo: la violación de cualquier de estas obligaciones será considerada como falta grave*".

[6] Los citados articulados señalan las prohibiciones a los trabajadores en lo siguiente:

"3. Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir ordenes e instrucciones de los superiores

13. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de ello al superior respectivo.

47. Los demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales de este mismo Reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Empresa.

64. Descuidar el cumplimiento del objetivo de su cargo en forma tal que cause enojo, protesta o queja del cliente por mala atención o mal servicio.

65. Omitir cualquiera de los procedimientos establecidos para el manejo y custodia de dinero en efectivo, sea que se traduzca en pérdida o no para la Empresa.

66. Omitir cualquiera de los procedimientos establecidos para el recibo y/o entrega de remeses de dinero sea que ocasione o no perjuicios para la Empresa.

67. Omitir cualquiera de los procedimientos establecidos para el manejo de dinero en efectivo o bienes puestos bajo el cuidado y control de la Empresa

68. Omitir o incumplir cualquiera de los procedimientos establecidos para la operación del transporte de valores en pavimento sea que ocasione o no perjuicios para la Empresa".

El párrafo primero del art. 67 señala que constituyen faltas graves:

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

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.

expedida por Transbank Ltda., donde obra que el señor Sánchez Ramírez, desde el 2 de febrero de 2016 contaba con un contrato a término indefinido en el cargo de TRIPULANTE devengando el salario básico de 1.000.000. [archivo 4, página 50], documentos que en su momento procesal no fueron tachados, ni desconocidos, aunado a que las funciones desempeñadas y que fueron las propias del Rol de **TRIPULANTE** como adelante se verá, tácitamente fueron aceptadas en tanto que las desarrolló y ninguna prueba arrojó el laborante de aspectos que sugieran una razón para restarle efectos (Art. 13 CST).

Ahora bien, de acuerdo con el servicio o ruta que se le asignó el 20 de mayo de 2020, conllevan a que el accionado incurrió en las omisiones endilgadas, no solo por el hecho de que el tripulante especializado hubiere dejado abandonado un tajo de dinero considerablemente visible sino porque el grupo de tripulantes que acompañaron esa labor y específicamente el accionado omitió su rol, incumplió controles y procedimientos y ello, en su conjunto, facilitó que el dinero del cliente BANCO DE COLOMBIA hubiera sido abandonado en el piso al lado del cajero automático lo cual va en contravía del objetivo de custodiar los valores, además de la vida de quienes cumplen con la misión.

Es que huelga mencionar que del **Manual de aprovisionamiento de cajeros electrónicos** (Código Documento IT/CO/LVGE/LV/003), la descripción del cargo, funciones y procedimientos para el Escolta Especializado y para la Tripulación de Transporte de Valores en Sucursales donde operan con rutas mixtas (Código Documento PE/CO/LVGE/LV/004), así como el perfil del **Cargo de Tripulante** (Código Documento DS/CO/LVGE/RRHH/014) (Archivo 8 Pág. 34 sgts), documentos que no fueron desconocidos en la oportunidad procesal correspondiente y, todos ellos dan cuenta que la custodia es respecto de los valores y del personal de la empresa; que la misión corresponde a una labor conjunta, sincrónica y de atención por parte de todos porque cada uno cumple roles, actividades y controles, lo que implica que el aquí demandado no puede excusar su actitud pasiva y despreocupada durante la labor como si se estuviera ante una actividad independiente y desarticulada.

Ahora, el perfil del cargo de tripulante, desempeñado por el Sr. Sánchez Ramírez, tiene la responsabilidad de custodiar los valores de la ruta asignada, siendo su deber el cumplimiento de las funciones operativas y de seguridad señaladas por el empleador en los manuales y procedimientos

empresariales, los cuales vale la pena decir, las venía ejerciendo el demandado por más de dos años, contando con capacitaciones, procedimientos e instructivos lo suficientemente didácticos como saber cuál era su rol, sus funciones, los controles y verificaciones a desarrollar.

De las documentales se desprende que el rol del demandado corresponde justamente al cargo de TRIPULANTE o ESCOLTA VEHICULAR, labor que el día de los hechos y dos años antes las desarrollaba, y al ser cotejado el procedimiento con el video traído a juicio, es claro que el demandado no atendió los procedimientos y controles que como parte no aislada de la labor que tenía que cumplir. Ello se afirma, porque al realizar el abastecimiento y custodia del efectivo del cliente de la empresa, si bien no era el demandado quien dejó los valores en el piso al frente del cajero, lo cierto es que las razones del despido fueron las omisiones y la inobservancia de su misión, así como de los procedimientos que en ese momento estaba llamado a desplegar.

Nótese que en el interrogatorio al demandado, si bien refiere que su cargo es como *tripulante recolector*, lo cierto es que acepta que su labor era la de acompañar el provisionamiento de cajeros y, durante la descripción que hizo de sus funciones, éste resultó ser un relato similar al establecido en los procedimientos documentados, pero evadiendo el deponente cualquier referencia relacionada con los valores en tanto que se limita a decir que no era su responsabilidad el provisionamiento porque era exclusivo del tripulante especializado. Frente a los hechos ocurridos el 20-05-2022 hizo mención que no pudo estar de frente al tripulante o escolta especializado porque había unos carritos de mercado que quedaban muy pegados; asegura que tenía que vigilar era el entorno a una distancia de 3 a 4 mts de aquél para observar el perímetro para reaccionar; aunque acepta que debía estar atento a la seguridad de sus compañeros y los valores – *de este último no indica de qué forma* -; comenta que quienes prestaron el servicio con él fueron el *tripulante – o escolta – especializado* (Jhon Jairo Silva) y el *escolta motorizado* (Javier Ruiz) de quien dijo tiene autonomía para hacerse en cualquier lado para estar pendiente de ellos; niega que hubiere tenido que realizar una revisión previa de la zona; que él era quien estaba detrás del tripulante especializado, quien *al llegar tira las pacas al suelo debiendo el interrogado estar pendiente de ese dinero que está en el suelo para que nadie se acerque*. Asegura, que el escolta especializado era el encargado de ingresar el efectivo a las gavetas, en tanto que el (interrogado) debía de revisar el perímetro y la seguridad. Además, *dijo que era él quien salía de*



*último, que miró o visualizó hacia el cajero pero que no vio nada porque no se arrimó a verificar porque era una función del especializado.*

Del testimonio de **Danilo Peñalillo Romero**. Coordinador operativo de gestión del riesgo Eje Cafetero desde hace 7 años. En su relato informa que el 20-05-2022 fue llamado por el director de Seguridad de olímpica para informar que tenían una panela de efectivo, el cual fue encontrado por una pareja después de haber salido la tripulación de Transbank; que coordinó el acompañamiento para ir por ese dinero al Supermercado; que eran 72 millones producto de una gaveta olvidada en la parte externa del cajero; que verificaron los videos de cómo ocurrieron los hechos **observando varios incumplimientos por la tripulación** como: (i) el escolta vehicular William Sánchez no hizo la avanzada para verificar el punto sino que llegó junto con el especializado al cajero; (ii) el cajero hizo el provisionamiento en un espacio reducido del supermercado; (iii) el señor William se hizo detrás de los carros del supermercado y el especializado junto al cajero a hacer la provisión; (iv) el señor William se hizo detrás de los carritos de mercado sin tener visión de lo que hacía el otro; (v) al cierre del cajero, *ambos se retiraron sin que William revisara el cajero y las dos cerraduras al considerar que era obligación del demandado, pues por ello, quedó abandonada al frente del cajero una panela de dinero con 72 millones*. De otro lado, refiere que uno de los paquetes le quedó entre las piernas al especializado (Silva) y lo restante lo guardó, por lo que el otro paquete si o si debió haber sido detectado por el demandado al momento de que el escolta vehicular fuera a revisar el cajero externo y no lo hizo siendo su función. Asegura que William es escolta o tripulante vehicular según otro sí que firmó cuando ingresó de 4G, el cual se negó a firmar, pero fue notificado, indicando que no es tripulante o escolta recolector. Explica que la diferencia entre ambos es que (i) el **escolta recolector o especializado** era lo mismo y era el encargado de recibir / entregar remesas, recolecciones de efectos en diferentes puntos, provisionar cajeros y; (ii) El **escolta o tripulante vehicular** tenía la función de cuidar que el especializado realizara y terminara el aprovisionamiento debiendo revisar que hubiere quedado físicamente cerrado; hacer la avanzada y verificar que no hayan elementos que molesten al especializado al hacer la avanzada; el escolta tiene que estar atento de las condiciones de seguridad frente a quienes se acerquen y debe verificar al terminar el especializado, siendo esa verificación que el cajero hubiere quedado cerrado, borrar claves, mirar que la palanca hubiese quedado cerrada, segundos en que el especializado presta seguridad a este. Agrega que la responsabilidad de la custodia del dinero es de toda la tripulación, se debe verificar el área donde



se hizo el servicio, apoyar al especializado en su función y cuando verifica el cajero debe tener vista de todo lo que quedó por fuera de él igual al que hace cuando llega antes de provisionar. Relata que el día de los hechos iban acompañados de un (iii) **escolta motorizado** quien era un apoyo y debía mantener una distancia donde pudiera observar a la tripulación y al entorno porque era el encargado de pedir apoyo a la policía, reportar y cubrir con fuego ante asaltos; que este no podía acercarse a los cajeros y su seguridad se presta en un rango de 15 a 20 mts donde tenga visión de lo que hace la tripulación y de las personas que se acerquen al punto de servicio; en tanto que el escolta o tripulante vehicular ya enunciado debía estar a un costado del cajero, pues su contacto con el especializado es más estrecho y tenía responsabilidad con lo que suceda con el cajero y también prestando seguridad general a corta distancia (5 o 6 mts de la gente que se acerque), hace avanzadas haciendo evaluaciones generales de la zona en servicio y verificando físicamente o puntual del servicio a realizar. Resalta que de las funciones se han hecho capacitaciones donde el trabajador ha asistido, usualmente no firma las actas pero que el personal era instruido sobre los procedimientos en calle; los procedimientos de gestión del riesgo tenían módulos con cosas específicas; el trabajador demandado contaba con capacitaciones antes y después de los hechos; cuentan con portal donde trimestralmente otorgan cursos para que las personas las verifiquen; que del manual de funciones se extraía la descripción de cada uno de los procedimientos.

En suma, refiere que el demandado omitió varios procedimientos como el no haber hecho la avanzada de seguridad evaluando el recorrido desde el carro hasta el cajero; no revisó el cajero; que debió solicitar al supermercado que corrieran los carritos para dar mayor espacio al especializado y al terminar no revisó el cajero por lo que de no haber sido por la pareja que vio el dinero, se hubiesen perdido más de 72 millones. Comenta que Auditoría de Bogotá ya había observado con anterioridad que incumplía procedimientos; que no cumple con las distancias con el punto donde debe estar, que antes había sido amonestado y nunca da razones o justificaciones. En cuanto al informe inicial que envió, aseguró que su función fue reportar el hecho sin interpretaciones posteriores porque no eran de su resorte, por lo que nunca hizo referencia a un análisis de responsabilidades en su informe y que luego el departamento legal toma el informe, analiza los procedimientos y todo lo que pasó. En cuanto a lo indicado en el informe relacionado con que el especializado se desconcentraba y trataba de iniciar conversaciones con el demandado refirió que fue lo que observó sin entrar en análisis o detalles.

El testigo **Javier Ruiz Ariza**, escolta motorizado que acompañó el aprovisionamiento el día de los hechos, refirió que el motorizado y el tripulante recolector solo están encargados de la seguridad del perímetro; que del dinero le corresponde al especializado, que ellos no vieron nada al terminar el servicio porque había unos canastos de mercado en medio de ellos y donde estaba el especializado realizando la provisión del cajero. Que las funciones del tripulante es prestarles seguridad a los ellos, al vehículo hasta el punto del cajero automático, estar pendiente del entorno donde se realice la provisión y que no entren personas sospechosas donde se hace el proceso de provisión, en éste caso el cajero automático; que en el caso particular, no se dio cuenta si el demandado miró que el cajero quedara bien cerrado, pues lo único que vio fue que presentó los carnets a la seguridad interna del punto y visualizó si había personal sospechoso, pues William prestaba seguridad a los valores visualizando el entorno.

Por su parte, el testigo **Yulian Antonio Mendoza Bedoya**, indicó que es jefe de tripulación o tripulante líder de Transbank Ltda., que el escolta tripulante es quien se encarga de la seguridad del entorno mientras se hace el cargue del cajero; que antes de llegar al punto lleva los carnés de verificación y da el OK para que se puedan bajar del vehículo el escolta especializado; que la verificación del cajero le corresponde al especializado. Indicó que, el escolta tripulante lo único que hace es verificar el cajero que este desocupado o que no hubiere personas escondidas acechando para vulnerar la seguridad de ellos, que no le corresponde verificar si el cajero está cerrado, sino que, visualmente a él le corresponde estar pendiente de la seguridad del escolta especializado y de los valores y que todo quede ajustado, pero visualmente, pero que él no se acerca hasta el cajero, mira solo que todo quede ajustado más no debe ir hasta la maquina a verificar. Afirma, que a ellos no les dan capacitaciones sino como unas charlas de 15 o 20 minutos; que la operación pavimento si se las explicó la empresa, y es la función de cada cargo; respecto de los casos que hay un obstáculo entre el cajero y el tripulante, o si debe estar en una posición donde tenga una buena visibilidad del cajero, indicó que si debe estar en una posición segura y velar por la seguridad de quien hace el aprovisionamiento del cajero; que si le corresponde verificar la seguridad de los valores, haciendo avanzada desde el cajero hasta la unidad blindada; hacer una verificación visual del cajero y sus alrededores, para que el cajero quede cerrado y ajustado, y que no haya quedado nada.

Finalmente, del video arrimado, se desprende que el último en ingresar en avanzada fue el demandado William de Jesús Sánchez Ramírez (escolta tripulante), sin que hubiese realizado inspección inicial al espacio donde se realizaría el procedimiento; frente al espacio reducido entre el cajero y los carros de mercado, tampoco atinó en solicitar adecuar el espacio para facilitar la labor del escolta o tripulante especializado; durante la labor de aprovisionamiento se observa que el escolta especialista mientras abre la bolsa de valores para ingresarlos al cajero, sostiene conversaciones intermitentes con el demandado William de Jesús Sánchez Ramírez (escolta tripulante); al terminar la labor del escolta especializado y estando ya el taco de dinero junto a los carros de mercado al frente del cajero, el demandado se retira sin visualizar el cajero.

De todo lo anterior, se desprende que el demandado incurrió en omisiones en los procedimientos y controles establecidos por la empresa durante el aprovisionamiento del cajero electrónico de Bancolombia, ubicado al interior del Supermercado Olímpica de Santa Rosa de Cabal en aquél 20 de mayo de 2022, pues de lo observado se desprende un actuar negligente o descuidado del laborante que no solo facilitó la ocurrencia de los hechos que pusieron en riesgo los valores bajo custodia del grupo de trabajo con quien realizó el procedimiento, incluso, de acuerdo al video arrimado al proceso se desprende que contribuyó a ser un distractor del escolta especializado al responder a conversaciones de éste mientras manipulaba las bolsas de dinero, aspectos todos estos que al desconocer no solo los procedimientos sino también los protocolos de seguridad dispuestos por la empresa, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, constituyen una falta grave que conlleva a la terminación del contrato de trabajo.

Con todo, encuentra la Sala que no le asiste la razón al recurrente respecto a la conclusión a la que llegó la A-quo, pues hay claridad en que están acreditadas las justas causas que dan lugar a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, tal y como la primera instancia.

### **Del procedimiento disciplinario y la prescripción.**

En lo que respecta a los procedimientos disciplinarios, la Sala en sentencia del 9 de febrero de 2021, radicado 66-001-31-05-003-2020-00048-03 con ponencia de la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón<sup>7</sup>, dijo:

---

<sup>7</sup> Reitera la sentencia del 7-11-2019 (Rad. 66-001-31-05-002-2017-00454-01) con ponencia del Dr. Francisco Javier Tamayo Tabares

*“De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, No. 39394, a saber:*

*“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub iudice” (Sentencia SL3655-2016, SL20778-2017, entre otras)*

*Lo anterior, hace evidente que la sanción disciplinaria que puede imponer el empleador, tiene una naturaleza diferente a la facultad de la que es titular éste, para finalizar justificadamente un contrato laboral, por lo que esta última no está ligada a un procedimiento previo, salvo que así se pacte en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención o el pacto colectivo o, en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación”.*

Dicha línea jurisprudencial, la ha ratificado la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020 al plantear que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador, con base en una justa causa, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter. Precisa la Corte:

*“Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:*

*(...) “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso;*

*.... e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido (...)*

*.... En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa.*

*... La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.*

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica. (...)*”

De otro lado, la Jurisprudencia ha enseñado que *si bien, debe existir inmediatez entre la comisión de la falta y el despido, esta regla no es óbice para que el empleador pueda tomarse el tiempo que considere, para constatar el nivel de gravedad o la responsabilidad del trabajador en el hecho a constituir una justa causa de despido*, temática que se desarrolló en la sentencia de fecha 30 de julio de 1993, radicada bajo el número 5889, reiterada en proveído 28682 del 4 de julio de 2007.

De lo anterior se desprende que, en este caso en particular, al revisar el reglamento interno de trabajo que obra en el archivo 4 del expediente digital, se tiene que el mismo no dispuso trámite disciplinario pero en el artículo 68 deja en claro que al trabajador inculpado directamente se le debe escuchar, así como a dos representantes de su organización sindical en caso de tratarse de una persona sindicalizada, debiendo en todo caso, dejarse la constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa, circunstancia que en el presente caso se dio.

Lo anterior implica que no le asiste la razón a la parte recurrente cuando afirma que no le fue respetado el derecho de defensa y que lo “escueto” de la disposición citada no implicaba la existencia de un procedimiento a tenerse que llevar a cabo por el empleador, porque es claro que en primer orden, *existió un informe básico del hecho realizado por el encargado de la seguridad al interior del supermercado Olímpica donde estaba ubicado el cajero automático donde se dejó abandonado un paquete con 72.300.000; en segundo orden, se produjo un informe presentado por el Coordinador Operativo de Gestión de Riesgo, Sr. Danilo Peñalillo Romero hacia el jefe de Operaciones del Eje Cafetero Sr. Edwin Contreras Ramírez, a quien se le informaron los hechos ocurridos el 20 de mayo de 2022 y por último, el Jefe de Operaciones como aquel que opta la empresa por llamar al trabajador a descargos, lo cual constituye una garantía que permite al trabajador ser oído acompañado de los representantes de la asociación sindical, aspecto que se hizo.*

Significa lo anterior que la empresa optó por escuchar primero al laborante en la versión de sus hechos, de manera previa al despido. En efecto, con data del 7 de julio de 2022 al trabajador le fue notificada la citación a la diligencia de descargos, documento donde se le indicó con claridad las normas y reglamentos transgredidos, siendo ellos el omitir los procedimientos y funciones durante la provisión de un ATM 6390

Bancolombia Olímpica de Santa Rosa de Cabal, el cual fungió dicho trabajador como TRIPULANTE; se le puso en contexto de los hechos objeto de los descargos, manifestando la posibilidad que tenía de aportar las pruebas y de acompañarse de dos compañeros de la organización sindical. Además, le fue informado que, para garantizar su derecho de defensa y debido proceso, se le citó para el 12 de julio de 2022 a rendir diligencia de descargos, para lo cual le anexó la programación de rutas y el informe del área de seguridad [Archivo 4, página 67].

Fue así, como el 12 de julio de 2022, se realizó la diligencia de descargos donde se dejaron las constancias del caso y el 26 de julio del 2022, se notificó la terminación del contrato por justa causa con especificaciones de los motivos de esa determinación.

Conforme lo observado, no encuentra la Sala que se hubiese afectado el debido proceso por cuanto el demandante previo a la decisión del despido, otorgó la oportunidad de escuchar al trabajador en descargos y de recopilar o conocer las pruebas del caso, pues son aspectos acordes a lo establecido en el artículo 68 del reglamento interno de trabajo que es una réplica del artículo 115 CST, porque dichos preceptos a lo que obligan es que “antes de adoptar la decisión, se escuche tanto al inculpado como a los representantes de la organización sindical”.

Finalmente, en lo que respecta a la excepción de prescripción, se tiene que el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que el empleador cuenta con dos (2) meses para adelantar el proceso especial de fuero sindical –permiso para despedir–, contados a partir de la fecha en que tiene conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente.

En el caso, el aforado fue escuchado en descargos el día 12 de julio de 2022 y el 26 de ese mismo mes y año se dejó constancia escrita de la decisión de la Compañía demandante respecto a la decisión de terminar el contrato de trabajo tras haber determinado la justa causa, procediendo por ello a iniciar la acción especial de levantamiento de fuero sindical el 6 de septiembre de 2022 conforme se evidencia en el acta de reparto que obra en el cuaderno de primera instancia, lo que implica que fue cumplido el plazo legal para solicitar al juez de trabajo el permiso para despedir a un trabajador aforado.



Aquí, cuenta mencionar que la Corte Constitucional en sentencia C-381-00 precisó que *el empleador cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, debe hacerlo inmediatamente al **conocimiento de la ocurrencia de una causa justa** para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. Lo cual surge del sentido normativo del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 de la misma y del Convenio 98 de la O.I.T., que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente **la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador**. Si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierde la razón misma de su consagración.*

De lo anterior, se desprende que no es la ocurrencia de un hecho cualquiera la que podría llegar o no a constituir el motivo de la terminación sino que, al ser deber del empleador comprobar la justa causa con aplicación de las garantías citadas con antelación, esto es, aplicando el procedimiento o la investigación disciplinaria o en su defecto, otorgar la oportunidad de defensa al trabajador a través de los descargos, corresponde a la forma como el dador del empleo puede tener la certeza de la existencia de la justa causa, hito fundamental para activar el procedimiento de levantamiento de fuero con el fin de que sea el Juez del trabajo quien cumpla con la misión de calificar la configuración de la justa causa para autorizar o negar el despido de un trabajador aforado.

Es por todo lo anterior que ninguna modificación sufrirá la decisión de primer grado, en tanto levantó el fuero al trabajador demandado y autorizó su despido por incurrir en una falta grave, calificada así en el reglamento interno de trabajo.

Finalmente, dada la improsperidad de la alzada, se condenará en costas en esta instancia a la parte demandada.

**En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,**

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de octubre de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir –, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDA:** Condenar en costas en esta instancia a la parte demandada en favor de Transbank Ltda.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco  
Magistrado  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 4 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e52e95059f456ea7cf1dc6acb3dd42468058594c9131dba2dec1d1fdd45dd8fc**

Documento generado en 10/11/2022 02:52:36 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**