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.

Providencia: Sentencia del 6 de mayo de 2019

Radicación No.: 66001-31-05-001-2018-00483-01

Proceso: Fuero sindical

Demandante: G4S Cash Solutions Colombia Ltda.

Demandada: Jaime de Jesús García Correa

Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL / DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA EL DESPIDO / ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN LEGAL QUE LAS GOBIERNA / CARGA PROBATORIA DEL EMPLEADOR / REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR QUIEN DA POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL.**

… la variada forma de las conductas que presenta la realidad hace imposible la descripción detallada de comportamientos humanos que merecen el reproche del derecho. En vano resulta que el legislador laboral pretenda positivizar absolutamente todas las conductas contrarias a los principios y valores que deben regir las relaciones de tipo laboral pues tal empresa resultaría insensata y quimérica, ya que la realidad no alcanza a ser totalmente contenida en las normas.

Las normas que hacen referencia a las prohibiciones y obligaciones especiales de las partes involucradas en el contrato de trabajo, lo mismo que las que se refieren a las justas causas para darlo por terminado (artículos 58, 60 y 62 del C.S.T.), en términos semánticos, son de textura abierta, sirviéndonos de una expresión muy usada por Hart y que describe muy bien lo que en el argot de la discusión jurídica nacional se ha denominado a veces normas de contenido abstracto y que en la esfera del derecho penal se reconoce bajo el nombre de “tipos en blanco”.

… conviene señalar que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en relación con el tema del despido, ha sostenido que al empleador le corresponde la carga de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo. (…)

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental. La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes…

La segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

#### **SALA DE DECISIÓN LABORAL No. 1**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No.\_\_\_\_**

**(6 de mayo de 2019)**

En la fecha, las Magistradas que integran la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira proceden a decidir de plano, como lo prevé el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 712 de 2001, el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial del demandado, señor **Jaime de Jesús García Correa**,dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical que fuera instaurado en contra de aquel por la sociedad **G4S Cash Solutions Colombia Ltda.**

Se deja constancia de que la sentencia se notificará por edicto, conforme lo dispone el literal d), numeral 3) del artículo 41 del C.P.T. y de la S.S.

En sesión previa que se hizo constar en la mencionada acta, la Sala discutió y aprobó el proyecto que presentó la Magistrada Ponente, el cual alude a la siguiente:

**S E N T E N C I A:**

 Pasa la Sala a desatar la alzada incoada contra la sentencia emitida el nueve (9) de abril de dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda), dentro del proceso especial de fuero sindical reseñado anteriormente, previas las siguientes consideraciones:

1. **LA DEMANDA**

Haciendo uso de la acción especial de levantamiento de fuero sindical, la sociedad G4S Cash Solutions Colombia Ltda., acude a la justicia laboral a efectos de obtener el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor Jaime de Jesús García Correa, con el fin de que se declare que el demandado es trabajador de la misma desde el 14 de mayo de 2010, en virtud del contrato de trabajo a término indefinido; desempeñándose en la actualidad en el cargo de escolta motorizado.

Solicita igualmente que se declare que el demandado, como miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical Unión de Trabajadores y Trabajadores de G4S Colombia “UNTRAG4S”, goza actualmente de la garantía de fuero sindical en su calidad de Secretario de Cultura, Comunicación y Publicidad.

Asimismo, procura la sociedad demandante que se declare que el señor García incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa y, como consecuencia de lo anterior, se ordene el levantamiento de su fuero sindical y se le conceda permiso para despedirlo, condenándolo en las costas y agencias en derecho que se causen en el proceso.

Como fundamento de esas pretensiones indica que el señor García Correa celebró contrato de trabajo a término indefinido con dicha sociedad el 14 de mayo de 2010, para desempeñar el cargo de **Tripulante Recolector**; que mediante otrosí suscrito el 1º de agosto de 2013 las partes decidieron que aquel ocuparía el cargo de **Conductor Escolta** y, posteriormente, a través de otrosí del 18 de julio de 2016, se acordó que él se desempeñaría como **Escolta Motorizado**.

Agrega que según *Formato Constancia de Registro de Creación y Primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional*, de fecha 13 de diciembre de 2017, el señor Jaime García hace parte de la junta directiva de la organización sindical “UNTRAG4S” seccional Pereira, en el cargo de secretario de cultura, comunicación y publicidad.

Señala que de acuerdo al documento evaluación perfil del cargo de Escoltas Motorizados, el señor Jaime García debe *“seguir las instrucciones del coordinador sucursal de seguridad ó supervisor de escolta. Cumplir con los procedimientos e instructivos implementados en SGC.”*; además, al suscribir el contrato de trabajo el 14 de mayo de 2010 él se obligó a incorporar su plena, leal y exclusiva capacidad de trabajo en el desempeño de las funciones.

Refiere que en la cláusula segunda del contrato el trabajador se obligó a desempeñar todas las funciones propias del cargo y en la cláusula décima se establecieron las faltas graves que constituyen justas causas de terminación del contrato. Asimismo, en la cláusula décimo séptima se pactó que el trabajador conocía y recibió una copia del reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad y el programa de salud ocupacional

Afirma que el demandado conoce las obligaciones y deberes del cargo de escolta y que el reglamento interno de trabajo es de su pleno conocimiento; documento que establece en su artículo 62 las obligaciones y deberes que deben cumplir los trabajadores de la sociedad.

Sostiene que el demandado no ejecutó ni observó las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores a fin de lograr calidad y eficacia en el mismo, omitiendo los procedimientos establecidos para el manejo y custodia de dinero en efectivo, así como para la operación de transporte de valores en pavimento.

Asevera que el 7 de mayo de 2018 el accionado omitió dar cumplimiento a los procedimientos establecidos para la operación de provisión de cajeros automáticos, así como a las instrucciones dadas por su empleador, incumpliendo los protocolos de seguridad y las prohibiciones establecidas en su contrato de trabajo. Ello en razón a que el 9 de mayo de 2018 el Coordinador de la Sucursal de Seguridad, mediante informe de auditoría en cubierta sucursal Pereira, reportó novedad en la operación, informando que él entabló conversación con personal ajeno a la tripulación, incumpliendo el procedimiento establecido en la operación pavimento; además, ingresó durante un periodo de tiempo al cajero por el llamado que le hiciera el tripulante líder Jacinto Loboa.

 Indica que mediante informe de análisis de fallas en el procedimiento de seguridad realizado por el supervisor de seguridad, de fecha 12 de junio de 2018, se indica que el 7 de mayo de 2018 el escolta motorizado abandonó su área de responsabilidad, consistente en asegurar y mantener la alerta sobre la seguridad externa y perimétrica.

Manifiesta que entre las obligaciones del demandando se encuentra mantener la seguridad de la operación, la de su propia vida y compañeros de trabajo, razón por la cual, mediante comunicación del 24 de julio de 2018 se lo citó a diligencia de descargos informándole que podía asistir acompañado de dos miembros de la organización sindical a la que pertenece

Relata que el 27 de julio de 2018 en diligencia de descargos, el demandado aceptó que conoce, entre otras cosas, sus funciones como escolta motorizado; el reglamento interno de trabajo; que debe cumplir las instrucciones, reglamentos y procedimientos de la compañía; que sus responsabilidades en el cargo de escolta motorizado; las políticas de la compañía y disposiciones de la empresa y que no puede actuar de forma autónoma según su criterio y disposición por tratarse de una relación laboral.

Describe igualmente que el señor García Correa aceptó que el 7 de mayo de 2018 se encontraba de turno ejerciendo funciones de escolta motorizado entre las 16:37 y 17:11 horas, al servicio de previsión del cajero automático del Banco Colpatria ubicado en el CAM en Dosquebradas, y que a las 16:44 ingresó al SITE del ATM a realizar actividades no autorizadas, sin haber pedido autorización para ello, poniendo en riesgo la operación, su propia vida y los valores que se tenían bajo custodia, al incumplir los procedimientos y obligaciones derivadas del contrato, así como del RIT, al no informar a su jefe inmediato que realizaría un movimiento diferente.

Agrega que el 8 de agosto de 2018 le informó al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con los numerales 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto-Ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del mismo estatuto; decisión que sólo se haría efectiva en el momento en el que quede ejecutoriada la decisión judicial que otorgue la autorización para despedirlo.

Por último, asevera que la conducta del demandado denota un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales y contractuales contenidas en el reglamento interno de trabajo, generando una pérdida de confianza en él, pues generó un grave riesgo en la imagen de la empresa frente a terceros de cara a la calidad de sus productos.

1. **Contestación a la demanda**

En el trámite de la audiencia especial prevista en el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S, la apoderada judicial del trabajador contestó la demanda negando la mayoría de los hechos y oponiéndose a las pretensiones dirigidas al levantamiento del fuero sindical de su prohijado y la consecuente autorización para despedirlo, fundando su oposición en que el señor Jaime García no entabló conversación alguna con un tercero ajeno a la compañía demandante sino un simple cruce de palabras con un transeúnte que en ningún momento afectó la prestación de su servicio; además, en relación con la falta que se le atribuye de haber ingresado al cajero automático, refirió que ello lo llevó a cabo por cuanto el Jefe de Tripulación así se lo pidió, de manera que sólo estaba atendiendo una orden de quien consideraba un superior jerárquico en la operación.

En consecuencia, propuso la excepción de mérito que denominó “Inexistencia de cualquier conducta que pudiera afectarlas obligaciones contractuales por parte del demandado”.

Por su parte, la Curadora Ad-litem de la Organización Sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras de G4S Colombia “UNTRAG4S”, manifestó que se atenía a lo que resultara probado en el proceso.

1. **Sentencia de primer grado**

La Jueza de primer grado declaró que entre el señor Jaime de Jesús García, en su condición de trabajador, y la sociedad G4S Cash Solutions Colombia Ltda. existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de mayo de 2010, y determinó que el demandado es miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras de G4S Colombia “UNTRAG4S”, gozando en la actualidad de fuero sindical.

Declaró igualmente que aquel incurrió en faltas graves, calificadas así en el reglamento interno de trabajo, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a los numerales 4º y 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ordenó, como consecuencia de lo anterior, el levantamiento del fuero sindical del demandado y concedió permiso para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, condenándolo al pago de las costas procesales a favor de la sociedad demandante.

Para llegar a tal determinación la A-quo consideró, en síntesis, que de las pruebas arrimadas al plenario era posible concluir que la operación en la que participó el demandado Jaime de Jesús García estuvo afectada por irregularidades de su parte, -como son haber entablado una conversación con un tercero en curso de una operación y, sobretodo, haber puesto en peligro la seguridad de la misma, su vida y la de sus compañeros al ingresar sin autorización expresa al cajero a realizar labores que no le estaban encomendadas-, y que dichos actos corresponden a una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben, calificada en esos términos en el reglamento interno del trabajo, por lo que era procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del que estaba revestido, al haberse configurado la existencia de una justa causa para despedirlo en los términos del artículo 410 del C.S.T.

1. **Recurso de apelación**

La apoderada judicial del demando apeló la decisión arguyendo que las obligaciones establecidas en el contrato son las relativas a las de un **recolector**, mismas que son muy distintas a las de un escolta motorizado, que es el cargo que desempeña en la actualidad y al que fue designado en virtud de un otrosí.

Alega que el supuesto incumplimiento de las obligaciones y deberes se hizo por la empresa de manera abstracta, sin determinarse en forma precisa, tal como lo aceptó uno de los testigos, quien manifestó que sería muy complicado regular cada una de las conductas y establecer una casuística para delimitar las faltas graves.

 Por lo tanto, resaltó que al no estar regulado taxativamente como grave que un escolta motorizado acuda a hacerle una colaboración a un trabajador que hace parte de la misma operación, no es dable sancionarlo; por el contrario, artículo 61 numeral 6 del reglamento interno de trabajo establece de forma clara que se deben auxiliar entre compañeros cuando haya urgencia.

Por otra parte, recalcó que el jefe de operaciones indicó en su testimonio que el Jefe de la Tripulación era el encargado de la operación y que la seguridad de esta era un concepto global, es decir, debía manejarse como una situación de equipo.

Seguidamente, refirió que en los videos que se allegaron no se observa que el demandado hubiera entablado conversación con un tercero, tal como lo quiso hacer ver la empresa, ello aunado al hecho de que no fue corroborado por alguien más.

Por último, indicó que la A-quo no valoró que la primera sanción que le fue impuesta a su cliente fue ilegítima.

1. **CONSIDERACIONES**
	1. **Problema jurídico**

Corresponde a la Sala determinar si las conductas desplegadas por el señor Jaime de Jesús García pueden enmarcarse en aquellas establecidas en el contrato, el reglamento interno de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo para dar terminado el contrato de trabajo con justa causa.

* 1. **De las justas causas para el despido**

Ha sostenido esta Corporación[[1]](#footnote-1), con ponencia de quien aquí cumple igual encargo, que la variada forma de las conductas que presenta la realidad hace imposible la descripción detallada de comportamientos humanos que merecen el reproche del derecho. En vano resulta que el legislador laboral pretenda positivizar absolutamente todas las conductas contrarias a los principios y valores que deben regir las relaciones de tipo laboral pues tal empresa resultaría insensata y quimérica, ya que la realidad no alcanza a ser totalmente contenida en las normas.

Las normas que hacen referencia a las prohibiciones y obligaciones especiales de las partes involucradas en el contrato de trabajo, lo mismo que las que se refieren a las justas causas para darlo por terminado (artículos 58, 60 y 62 del C.S.T.), en términos semánticos, son de textura abierta, sirviéndonos de una expresión muy usada por Hart y que describe muy bien lo que en el argot de la discusión jurídica nacional se ha denominado a veces normas de contenido abstracto y que en la esfera del derecho penal se reconoce bajo el nombre de “tipos en blanco”.

Al hacer referencia a la textura abierta de los enunciados normativos imperativos dictados al interior de un sistema positivizado como lo es el nuestro, muchas de las prohibiciones y obligaciones enumeradas en los artículos antes señalados, por no decir todas, se llenan de contenido con las circunstancias fácticas sometidas al discernimiento de la justicia laboral. El diseño silogístico de una causal de despido como la indicada en el numeral 5º del artículo 62 del C.S.T. de trabajo, exige que el juez responda, con apoyo en su experiencia de vida, cuáles son aquellos comportamiento que merecen el calificativo de acto inmoral al interior del trabajo.

Lo anterior cobra relevancia en un proceso de levantamiento del fuero sindical, porque con este tipo de acción el empleador busca que la justicia laboral lo acompañe en la conclusión de que algún comportamiento u omisión del trabajador, denunciada mediante demanda, merece como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

En este orden, conviene señalar que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en relación con el tema del despido, ha sostenido que al empleador le corresponde la carga de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo[[2]](#footnote-2).

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental. La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador quince (15) causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador, las ocho (8) del literal b).

La segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

 Por otra parte, ha establecido la Corte Suprema de Justicia que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, precisó que un despido con justa causa para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias: 1) cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o; 2) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es con justa o sin justa causa.

* 1. **Caso concreto**

Sea lo primero indicar que han quedado por fuera de discusión aspectos como la existencia del contrato de trabajo suscrito entre las partes en contienda, así como la calidad de trabajador amparado por fuero sindical que ostenta el señor Jaime García Correa, como quiera que fueron aspectos a los que no se opuso la parte demandada en la contestación y que, además, no son objeto del recurso de alzada.

De esta manera, a efectos de resolver el debate que concita la atención de esta Colegiatura es necesario indicar que la carta de terminación del contrato de trabajo adiada el 8 de agosto de 2018, invoca un reporte del área de seguridad a través del cual se tuvo conocimiento de dos situaciones en concreto: la primera, que hacer referencia a que el aquí demandado sostuvo conversación con personal externo a la operación denominada “pavimento” y, la segunda, que abandonó sus funciones al ingresar al cajero automático en el que se llevaba a cabo el abastecimiento.

De la prueba documental y testimonial recaudada en el plenario se puede concluir que la sociedad demandante, con el fin de llevar a cabo su objeto misional, maneja una línea operativa encargada, entre otras cosas, del transporte, entrega o recolección de valores y el aprovisionamiento de cajeros automático.

La otra línea es la encargada de la seguridad de los operativos, de la cual hace parte el demandado como escolta motorizado, y es a la que le corresponde garantizar la seguridad de la operación que se lleva a cabo por los trabajadores de la entidad.

La función del escolta motorizado, en la operación pavimento, consiste en hacer la avanzada del vehículo blindado, asegurando el lugar previo a que se descarguen los valores, así como efectuar la vigilancia del perímetro durante el desarrollo de la operación. En dicho carro blindado van todos los que pertenecen a la tripulación, siendo el **Jefe de Tripulación** la cabeza de las personas que van en ese vehículo. Aparte de ellos pero dentro del mismo operativo va el **Escolta Motorizado**, cargo ocupado por el aquí demandado, quien se dirige en una motocicleta y que, como se dijo previamente, al hacer parte del área de seguridad no depende del jefe de tripulación, quien no es su superior.

También quedó demostrado con los testimonios rendidos en el trámite procesal, así como con el interrogatorio de parte del mismo demandado, que los jefes directos del señor García Correa son el Coordinador de Seguridad y el supervisor. También dan cuenta que el Jefe de Tripulación y el Escolta Motorizado tienen una línea de mando diferente, dado que la parte operativa depende del coordinador operativo mientras el encargado de la seguridad, que no se asigna a todas las operaciones, está bajo el control o coordinación del coordinador de seguridad o el asistente que se designa para cada operación, aclarando que el Jefe de Tripulación, a pesar de tener esa denominación, tiene una función de liderar la operación más no tiene jerarquía sobre el escolta motorizado, como para modificar o autorizarle funciones diferentes.

En efecto, el señor Víctor Mauricio Figueroa Sánchez -Director Operativo de la Regional Valle y Eje Cafetero-, el señor Alejandro Escobar Cardona -Coordinador de seguridad- y el señor Carlos Cesar Martínez Gómez -Director Nacional del Área de Seguridad-, testigos que fueran llamados por la empresa demandante, dieron detalle de las funciones que se cumplen por el escolta motorizado, precisando que las operaciones que se desarrollan tienen un componente operativo preestablecido y una línea de seguridad que también tiene otro manual de procedimiento, en el que se establece que le atañe al escolta motorizado custodiar y asegurar el lugar para el cumplimiento de la labor.

Por su parte, el señor Alejandro Escobar refirió que los escoltas motorizados no se asignan a todas las operaciones, sino que dependen del tipo de blindaje del vehículo, los valores que se transportan o las condiciones de seguridad del lugar donde se va a prestar el servicio, agregando que estos no están asignados a un vehículo en concreto, sino que se determinan cuando se va a desarrollar el operativo, debiendo tener comunicación permanente con su coordinador.

Resaltó este deponente que dentro de los procedimientos no se establecen funciones operativas para el escolta *-como el abastecimiento del cajero o la manipulación del mismo-*, como quiera que no está capacitado para el efecto, limitándose su actuar a la parte de seguridad, y que en caso de presentarse un inconveniente en la parte operativa, los miembros de la tripulación tienen que comunicarse con sus superiores, quienes les dan las instrucciones respectivas.

Con relación al caso concreto, expuso que no hubo comunicación por parte del escolta motorizado requiriendo autorización para ingresar al cajero, situación que, aseguró, no hubiera sido autorizada porque no es su competencia ni son sus funciones. Esta última afirmación sería corroborada más adelante por Carlos Cesar Martínez Gómez, Director Nacional del Área de Seguridad de la demandante.

Ahora bien, la censura que propone la apelante referente a que no existe una prohibición expresa y específica de entrar a los cajeros se cae de su propio peso, pues la obligación de su cliente radica en vigilar el perímetro en el que se lleva a cabo la operación, pues de otra manera, desarrollando otras actividades incumpliría su deber como escolta motorizado, al dejar desprotegida la zona bajo su custodia, generando un riesgo no solamente para los valores que transportaban, sino para la vida de sus compañeros y la suya propia, sin que se le reste gravedad a su omisión con lo afirmado por él en el interrogatorio, cuando aseguró que el perímetro no quedó desprotegido porque en el sector estaba la policía nacional, pues si el criterio de la compañía fue asignarlo a él como escolta motorizado fue en razón de que se trataba de una zona de alto riesgo, pues tal como lo manifestaron los declarantes, en esa zona ya había ocurrido un siniestro en donde uno de los trabajadores perdió la vida, de manera que era completamente necesario que estuviera atento y expectante en el escenario donde se estaba llevando a cabo la operación

No avala esta colegiatura el argumento del demandando según el cual su ingreso al cajero fue en cumplimiento de una orden, pues tal como se viene indicando, su compromiso radicaba en brindar seguridad a sus compañeros, más no estaba prevista para dar apoyo operativo en el aprovisionamiento del cajero, como efectivamente ocurrió y fue aceptado por él.

Es claro para la Sala que la línea de mando del trabajador es el asistente o el Coordinador de Seguridad, con quien tiene comunicación directa durante toda operación a través del avantel del que fue dotado, y a quienes puede y debe reportar cualquier situación irregular para recibir las instrucciones. En este orden de ideas, es claro que el Jefe de Tripulación no está dentro de la línea de mando del demandado, habida cuenta que es quien coordina la parte operativa y quien da la rigurosidad del procedimiento y el protocolo que se debe cumplir, pudiendo solicitar ayuda de este solamente en caso de que se presente una situación que corresponda directamente al escolta motorizado, esto es, la seguridad del lugar o la seguridad del cajero.

Con el video y en las fotografías que reposan en el expediente se puede advertir claramente que la situación que atendía el escolta motorizado no se dio en desarrollo del protocolo de seguridad si no de la parte operativa, lo cual no podía llevarse a cabo por más que lo demandara su compañero de trabajo, con quien no podía siquiera entablar conversaciones, salvo que fuera necesario para la seguridad y el cumplimiento de la obligación.

Tal como se anunció en precedencia, no se avala la tesis según la cual las prohibiciones de ingresar a dar apoyo o de entablar conversaciones no están expresamente señaladas en los manuales de procedimientos, habida consideración que estos no pueden abordar íntegramente cada una de las hipótesis que llegare a presentarse, incorporándolas como una prohibición expresa o específica, pues es de toda lógica que las funciones y los pasos establecidos en estos protocolos son de riguroso cumplimiento, de lo contrario se genera un riesgo desmedido en operaciones que movilizan valores importantes de dinero, que por demás son de propiedad de terceros, siendo razonable la exigencia que se hace por parte de la empresa a sus trabajadores en el cumplimiento de los mismos.

Por otra parte, a pesar de que el demandado refiere en el interrogatorio que no entabló conversaciones con terceros, contrario a lo que afirma su apoderada, en el video allegado al proceso se observa que sí existe una interacción con una persona extraña a la operación, que aunque no es prolongada, permite avizorar que trasgrede la prohibición del personal en operación de establecer conversaciones durante la operación.

En esas condiciones se tienen por demostrados los hechos en los que se sustentan las pretensiones de la demanda que dio origen al presente proceso, sin que sean de recibo los argumentos de la parte demandada en los que funda el desconocimiento de los procedimientos y protocolos, pues se tiene por probado que los conoce a cabalidad, bien porque en la diligencia de descargos llevada a cabo en la entidad afirmó conocerlos, ora porque la envergadura de la actividad que realiza tiene un alto riesgo de seguridad, careciendo de lógica que la llevara a cabo sin conocer los pormenores de la misma, poniendo en riesgo no sólo los bienes que son de propiedad de terceros sino además la vida del personal que participa en la misma.

Asimismo, la Sala advierte que la entidad demandante demuestra que cumplió con el deber de escuchar al trabajador sobre las faltas que se le endilgan, acatando el procedimiento establecido en el reglamento, ya que fue llamado a descargos en compañía de dos miembros del sindicato y también demuestra que además de esta situación habían antecedentes respecto del incumplimiento de sus deberes con dos sanciones previas de suspensión que le fueron impuestas.

Finalmente, se dirá que si bien la parte demandada cuestiona la legalidad de la sanción impuesta en mayo de 2018, previa a los hechos materia de este proceso, tal como lo expuso la A-quo, en el presente proceso no es viable discutir la legalidad de esa sanción pues no es parte de los hechos que se le endilgan, siendo del caso resaltar que existe prueba en el plenario que denota que hubo otra sanción que se impuso en el año 2017 (fl. 62).

En suma de todo lo dicho, se encuentran justificadas razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical al trabajador Jaime de Jesús García Correa y, en ese orden de ideas, deberá confirmarse la decisión de primer grado; las costas de segunda instancia correrán a cargo del demandado y a favor de la sociedad demandante y se liquidarán por la secretaría del juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**:

**PRIMERO**.- **CONFIRMAR** el fallo proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindincal instaurado por la sociedad G4S Cash Solutions Colombia Ltda. en contra del señor Jaime de Jesús García Correa.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la parte apelante a favor de la demandante en un 100%. Liquidense por la secretaría del juzgado de origen.

**TERCERO**.- **CONDENAR** en costas a la parte demandante. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

**CUARTO: DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen una vez quede en firme la presente decisión.

**Notifíquese**

 La Magistrada Ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado

En uso de permiso

1. Sentencia del 13 de octubre de 2015, proferida dentro del proceso radicado con el número 66001-31-05-004-2015-00420-01. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sobre la materia puede consultarse por ejemplo la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de julio de 1986, entre otras que asientan la doctrina a este respecto. [↑](#footnote-ref-2)