



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado Ponente

S03-0139-2021

Radicado N° 15-2019-00760-02

Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Procede la Sala Quinta de Decisión a resolver el recurso de apelación de la demandante **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** contra la sentencia proferida el 31 de mayo de 2021 por el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., que declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido e inexistencia de configuración de justa causa, absolvió de todas las pretensiones y condenó en costas a la demandante (fl. 484, 02:27:15 cd fl. 485).

I. ANTECEDENTES

- **DEMANDA (fl. 1 a 18, 01:03:02 cd fl. 342).**

BRINKS DE COLOMBIA S.A. solicitó declarar que se configuró justa causa de terminación del contrato de trabajo del demandado, en consecuencia, autorizar su levantamiento de fuero sindical y cualquier otro fuero y permitir al empleador la terminación con justa.

Como fundamento fáctico indicó que el demandado ingresó el 24 de octubre de 2011, mediante contrato de trabajo a término indefinido como escolta y luego ascendió a jefe de tripulación; que desde el año 1987, existe el sindicato de empresa denominado **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA -**

SINTRABRINKS, organización con personería vigente, a la cual se afilió el demandado, siendo elegido el 26 de julio de 2019 en su Junta Directiva en el cargo de Tesorero, designación debidamente registrada.

Señaló que el artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo – RIT-, estableció los hechos que constituyen faltas gravísimas y que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa y sin preaviso alguno; que el numeral 15 del artículo 73 del RIT, consagró como justa causa de terminación del contrato que el trabajador sea sancionado disciplinariamente por dos faltas en el semestre e incurra, en el mismo periodo, en una tercera falta que pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria; causal reiterada en el Numeral 20 de Cláusula Novena del contrato de trabajo.

Informa que el día 22 de agosto de 2019, el demandado fue sancionado disciplinariamente por primera vez en el semestre, con llamado de atención con copia a su hoja de vida, por cuanto consintió, toleró, permitió y autorizó el 15 de julio de 2019, el uso de la puerta del área de equipos eléctricos de la sede calle 22 para publicar carteleras y avisos de una rifa “*superbono de amor y amistad*” y promocionó y participó directa e indirectamente en la venta, comercialización y entrega de boletas el 15 de julio de 2019.

Agrega que el 28 de agosto de 2019, el demandado fue sancionado disciplinariamente por segunda vez en el semestre con llamado de atención con copia a la hoja de vida, por cuanto consintió, toleró y permitió el ingreso a las instalaciones de la empresa BRINKS DE COLOMBIA del trabajador ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ a la Reunión del Comité de Educación entre la empresa y el sindicato realizada el 11 de julio de 2019, sin que éste tuviera permiso sindical del empleador para ello, ya que dicho directivo sindical se encontraba bajo lo dispuesto en el artículo 140 CST; informa el demandante que contra las anteriores sanciones el demandado interpuso los recursos de reposición y apelación, los cuales fueron resueltos confirmando las citadas sanciones disciplinarias.

Asegura que el demandado por tercera vez cometió una falta disciplinaria en el mismo semestre, al permitir y autorizar, para los días comprendidos entre el 12 y 14 de agosto de 2019, que se usaran las carteleras de la cafetería de OPEX de la sede calle 22, entregadas por la empresa a la organización sindical, para publicar carteleras y aviso de una rifa "*superbono de amor y amistad*" que se llevó a cabo el día 21 de septiembre de 2019, sin que la empresa tuviera conocimiento de dicha publicación como tampoco contaba con su autorización; que el 07 de octubre de 2019, le notificó al demandado la carta de terminación del contrato con justa causa por el sistemático incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones, conforme las normas antes citadas y además por incumplir los numerales 5, 7, 8, 10, 11, 17, 19, 31, 38, 45, 46 y 48 del artículo 59, los numerales 1, 2, 8, 32 y 33 del artículo 62, los numerales 14, 24, 25, 49, 61 y 62 del artículo 65 y el numeral 26 del artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo, los numerales 1º, 2, 11, 19 de la cláusula 9 del contrato y el artículo 56, numeral 1º del artículo 58 y numerales 6 y 10 del literal a) del artículo 62 CST, decisión que está supeditada a autorización judicial y a fin de garantizar el mínimo vital se sigue el pago de salarios y prestaciones sociales mientras se desarrolla el proceso.

En la adición de la demanda, el demandante agregó que el demandado estudiaba una carrera técnica; que la convención colectiva de trabajo reguló los permisos sindicales y concede 1512 permisos anuales; que solo existe un canal de comunicación entre sindicato y empresa y a través del mismo el sindicato históricamente solicita permiso para los acompañamientos a diligencias de descargos con mínimo un día de anticipación antes de las 4pm, lo cual concuerda con el Reglamento Interno de Trabajo de 2018 actualizado en 2018 entre la empresa y el sindicato y por ello el propio demandante usó el canal de comunicación en 2018 para pedir permiso sindical para acompañar a descargos; que sancionó a más directivos sindicales por el tema de la rifa, siendo que la propia convención indica que las carteleras solo deben usarse para temas sindicales y las rifas afectan

su objeto social porque implican manejo de efectivo en las instalaciones de la empresa.

• **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Durante la audiencia celebrada el día 28 de febrero de 2020, el demandado y la organización sindical, a través de apoderado judicial, contestaron verbalmente la demanda.

El demandado **RIGOBERTO VEGA BELLO** se opuso a las pretensiones. Aceptó como ciertos los hechos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12.3, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9, 12.10, 12.12, 12.13, 12.15, 12.16, 12.17, 12.20, 12.21, 12.24, 12.25, 12.28, 13, 13.4, 13.11, 13.13, 13.14, 13.18, 13.19, 13.20, 13.27, 13.28, 14, 15.2, 15.5, 15.6, 15.7, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 49, 50 y 51 reconociendo hechos relativos al contrato de trabajo, cargo, afiliación al sindicato, actas de descargos, llamados de atención del 22 y 28 de agosto de 2019, acta del 19 de septiembre de 2019; que fue objeto de sanciones con anterioridad a los llamados de atención; que los permisos sindicales se solicitan a través de un solo canal de comunicación; que se actualizó el reglamento entre la empresa y el sindicato; que las rifas afectan el objeto social de la empresa y que la terminación del contrato está condicionada a autorización judicial. Indicó que no autorizó el uso de las carteleras para promocionar el bono para la fiesta navideña, ya que no tiene facultad para decidir o prohibir lo que se publica ni definir o prohibir la realización de eventos sociales como dicha fiesta dirigida a todos los empleados incluyendo los no sindicalizados, evento que autorizó el sindicato en asamblea, de otra parte, afirmó que la empresa no individualizó las conductas por las cuales lo llamó a descargos por el bono a pesar que solicitó aclaración; que el 14 de agosto, no estuvo en la empresa sino estudiando; que el empleador le impidió ir acompañado con dos representantes sindicales desconociendo el artículo 115 CST y 74 y 75 RIT y que por ausencia de garantías no rindió descargos, a la vez que no se resolvió el recurso de apelación en el término de 10 días fijado convencionalmente, por tanto, no seguir el procedimiento genera que

las decisiones no tengan efectos, de otra parte, indicó que no está autorizado para definir quien ingresa y quien no a la empresa, siendo que ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ se presentó a recepción y la empresa autorizó el ingreso y toleró su presencia en la reunión, finalmente, alegó que al no haber decisión en el tercer proceso disciplinario, no se ha determinado que haya falta ni permitido el uso de recursos. Interpuso las excepciones de inexistencia de causa para terminar el contrato, falta de legitimación en la causa por activa, violación del debido proceso, temeridad, mala fe y la genérica (04:43 y 58:37 cd fl. 342).

El interviniente **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS** interpuso la excepción de prescripción, indicando que la presunta tercera falta ocurrió el 14 de agosto de 2019 y la demanda se presentó el 31 de octubre de 2019 y coadyuvó las demás excepciones del demandado y la de petición antes de tiempo (39:56 cd fl. 342).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (fl. 484, 02:27:15 cd fl. 485).

El 31 de mayo de 2021, el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*“(…) PRIMERO: ABSOLVER de todas y cada una de las pretensiones invocadas en la presente acción al señor **RIGOBERTO VEGA BELLO**, conforme se expuso en la parte motiva, en estos términos declarar demostradas las excepciones de inexistencia de la configuración de justa causa, cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, propuestas por esta parte demandada y coadyuvadas por la organización sindical. SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante, para el efecto se fijan como agencias en derecho a su cargo lo correspondiente a 3 SMLMV para el año 2021. (...)”*

El Juez de primera instancia fijó como problema jurídico definir si se configuraron las justas causas invocadas por el demandante para terminar el contrato de trabajo del demandado, a fin de establecer si procede autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Indicó que no hay controversia y está demostrado que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de octubre de 2011 y que el demandado es tesorero de la Seccional Bogotá D.C. de **SINTRABRINKS**; atendiendo que el demandante alega que se configuró como justa causa el reiterado incumplimiento por cuanto el trabajador fue sancionado dos veces en el mismo semestre e incurrió en una tercera falta que puede dar lugar a sanción, conforme el numeral 15 del artículo 73 del RIT y el contrato de trabajo, sin embargo, indicó que nuestro ordenamiento prohíbe la responsabilidad objetiva, más en el caso del derecho sancionatorio, por ende, no basta con que el empleador indique que hubo un tercer comportamiento sino que debe definirse que sea una falta luego de un proceso disciplinario que acredite que hubo acción, tipicidad, culpabilidad, hechos excluyentes, atenuantes o agravantes de responsabilidad y el agotamiento de los recursos, lo cual no ocurrió, ya que el empleador no planteó el litigio a verificar si hubo la tercera falta sino a que se declarara la justa causa, por lo cual debía aportar prueba de que ya había sido definido el tercer incumplimiento reprochado, lo cual no hizo, siendo que no todo acto es sancionable y que procurar una fiesta para fin de año no afecta al empleador e indicó que los procesos disciplinarios recurrentes contra los directivos sindicales evidenciaba una presunta situación de persecución sindical.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

La demandante **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** solicitó acceder a las pretensiones. Indicó que el *a quo* malinterpretó el numeral 15 del artículo 73 RIT, norma que no exige una tercera falta sino incurrir en un comportamiento que pueda ser sancionado y el demandado confesó que sí promocionó bonos, que no son más que una rifa, quien además toleró la permanencia de un compañero no autorizado para ingresar a la empresa, por tanto, tuvo en el mismo semestre dos sanciones y luego incurrió en una tercera conducta, de promocionar rifas y destinar dinero del sindicato para ello, sin que sea posible sancionar y a la vez despedir por el mismo hecho ya que ello vulnera

el debido proceso y el principio de *non bis in idem*, fijando las partes que dicha situación es falta grave que da lugar a terminar el contrato, por tanto, el Juez solo debe verificar su ocurrencia y no valorar la gravedad, siendo evidente el incumplimiento de la prohibición legal de no realizar rifas; De otra parte, alegó que no hay persecución sindical porque los directivos Sindicales incumplieron sus deberes y prohibiciones y cada una de las 20 terminaciones fue motivada, sin que la autonomía sindical permita desconocer las normas laborales¹ (02:27:33 cd fl. 485).

¹ Gracias señor Juez. Estando en la oportunidad procesal oportuna y escuchada la decisión, me permito interponer recurso de apelación contra la decisión proferida, por las siguientes razones. Encuentra el suscrito que se ha dado yerro por parte del Juzgado como quiera que dio una desacertada interpretación al artículo 73 numeral 15 del Reglamento Interno de Trabajo, que indica que el trabajador que ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas en el semestre, en este sentido, debe recordarse que en el caso que nos ocupa el demandante había sido sancionado inicialmente por un primer proceso disciplinario referido a la venta, promoción y publicación de boletas de unos bonos que se disfrazaron bajo una mecánica porque en realidad eran unas rifas para una fiesta decembrina, situación que incluso fue confesada y aceptada por el mismo señor VEGA BELLO en su interrogatorio y leída en la extensa intervención que hizo el Juez de instancia, por ese primer proceso, era acreedor de una sanción disciplinaria y posteriormente recibió una segunda decisión disciplinaria por el incumplimiento consistente en permitir, consentir y tolerar el ingreso del señor ROMER DÍAZ a las instalaciones de la empresa el 15 de julio de 2019, por lo que entonces se ha cumplido con la primera parte del numeral 15 citado y que manifiesta a continuación que ese trabajador que ya ha sido sancionados disciplinariamente por dos faltas en el semestre y que en ese mismo periodo incurra en una tercera falta que pueda ser objeto de una sanción disciplinaria, quiere decir esto que no se puede exigir que se haya sancionado, pues como bien indica taxativa y textualmente la redacción del texto citado, debe tan solo incurrirse en la falta y no que esa falta se decida, porque entonces, si se decide, estaría disciplinando al trabajador y además por esa conducta reprochable le debería generar una finalización del contrato con justa causa, entonces, por una tercera falta le estaría dando dos decisiones disciplinarias, que sería primero sancionarlo por el incumplimiento y segundo terminarle con justa causa, ahí es que se rompe el principio del no dos veces por la misma falta y esto fue indicado y explicado, no solo en mis alegatos de conclusión sino durante el curso del proceso y además tanto el Juez como el apoderado del señor VEGA BELLO, interpretaron desacertadamente, lo cual reitero que realizar una doble decisión por una falta, eso si se constituye en una violación del debido proceso que es lo que no queremos hacer, recuérdese además que el empleador y así se dijo al inicio de la justificación, tiene la posibilidad y facultad acorde con amplio pronunciamiento judicial para indicar que se considera una justa causa de terminación del contrato de trabajo y así lo plasma tanto en su contrato como en su reglamento, es decir, que es el empleador quien decide si esa tercera conducta se debe sancionar o no y el Juez bien lo reconoció, no tiene competencia para inmiscuirse ni atacar de alguna forma lo que el empleador ha plasmado como su voluntad para constituir una justa causa de finalización del contrato, en ese sentido, es claro que en el caso que nos ocupa, señores magistrados, desacertadamente el Juez de instancia entró a hacer una valoración acerca de esa justa causa que fue determinada por mi representada, encontrando que dicho texto no le parece correcto porque debiera hacerse una sanción y que al completar tres sanciones disciplinaria si se puede despedir al trabajador, lo que no indica en ninguna parte y no puede entenderse jamás de la redacción de este texto citado. Así pues, se ha encontrado que incluso el Juez dejó de lado pronunciarse respecto al amplio material probatorio con el que se le probó y demostró que no solo el señor RIGOBERTO RUEDA VELLO fue disciplinado y sancionado en dos oportunidades iniciales, sino que además incurrió en una tercera falta o conducta que puede dar lugar a una nueva sanción disciplinaria y aquí me voy a referir, como se indicó, al derecho punitivo y es que esa tercera falta que puede dar lugar a una sanción disciplinaria ya estaba previamente establecida como una causal de incumplimiento a las obligaciones legales y contractuales como trabajadores, porque justamente la tercera falta fue haber realizado o permitido una promoción de las denominadas rifas bajo la mal llamada mecánica del bono, entonces, tenemos que si hay un principio de legalidad porque mi representada no se inventó ni quiso decir que RIGOBERTO hizo otra rifa entonces venga para acá y yo le termino, no, de ninguna forma y nótese que ya estaba previamente establecido, tanto en el reglamento como en la misma ley la prohibición que tienen todos los trabajadores de realizar rifas, bonos y demás y es que aquí la Ley fue clara en indicar que no esta permitida ninguna clase de rifa, quiere decir eso que no porque se haya hecho para una fiesta de diciembre esta entonces permitido y

IV. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 117 CPTSS, procede a estudiar y resolver de plano los aspectos planteados en los recursos de apelación.

V. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar la procedencia de autorizar el levantamiento del fuero sindical del demandado por incurrir en la presunta justa causa que alega la demandante, conforme los requisitos sustanciales previstos en el ordenamiento jurídico.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia sobre los siguientes supuestos fácticos: *1)* el 24 de octubre de 2011 la demandante **BRINKS**

consentido por la Ley o jurisprudencia, lo que me lleva a concluir que existe un nuevo yerro en esta decisión que se acaba de proferir, ya que la Ley es clara y rígida y debe cumplirse, se prohíbe o se permite, no hay aguas tibias o espacios grises de decir que no se permite pero hay excepciones, pero no, la Ley y norma es clara en indicar que no hay rifas bajo ninguna modalidad y para perseguir ningún medio o fin, cabe resaltar que entre los interrogatorios quedo suficientemente reconocido por el demandado que producto de esas cuotas sindicales que él maneja si dispuso dineros para la realización de esa rifa, ahora bien, entonces porque no se cuestiona porque no se financió la totalidad de esa fiesta con las cuotas sindicales sino que por el contrario prefirieron adelantar una rifa que disfrazaron bajo una mecánica de un bono, que si es analizado al detalle se encuentra que contiene todas las condiciones de una rifa como un valor, un número de boleta, incluso la indicación de que boleta sin cancelar no juega, eso fue reconocido por el mismo RIGOBERTO en su interrogatorio, entonces, cerrando el tema, es claro que el Juez desbordó el límite y el imperio de la Ley al que esta sometido para hacer una interpretación mas allá de lo que indicó el legislador y del espíritu de la propia norma, bajo el argumento de la autonomía sindical, pero esta no es suprema ni absoluta, pues esta debe respetar las normas y obligaciones, los límites que la misma Ley le impone a las organizaciones sindicales, en ese sentido considero desacertada la decisión del Juez. De otra parte, referido a la persecución sindical, nótese que no hay pruebas suficientes que puedan alegar en su defensa las organizaciones sindicales, en especial SINTRABRINKS, máxime cuando su único argumento es que en una tutela del año 2012, hace casi 10 años, se indicó una invitación a no hacer nugatorio el derecho de asociación sindical y no por ello puede decirse que es una conducta persistente y continuada en el tiempo, además, no pudiera indicarse que por el hecho de haber presentado 20 terminaciones de directivos sindicales hay una persecución sindical, pues vale poner en conocimiento de los honorables Magistrados que fue la organización sindical quien adelantó una serie de campañas de desprestigio de su empleador indicando que BRINKS apesta, por lo que esto más otros incumplimientos legales ha motivado todas y cada una de esas finalizaciones de contrato y que por ningún motivo puede llegar a considerarse el orden y la disciplina como una persecución sindical, reitero, el ejercicio del derecho sindical no esta por encima de las demás normas y leyes que les imponen unos límites, como en este caso, para realizar rifas y bonos disfrazados bajo esa mecánica. Por lo anterior, honorables magistrados y teniendo en cuenta que de procederse como desacertadamente quisiera el Juzgado de instancia y el apoderado del demandado se incurriría en la violación del debido proceso y el agravante de incumplir el principio de non bis in idem, mismo que integra como parte inescindible al debido proceso y artículo 29 constitucional, por lo que entonces, todo el andamiaje y soporte de esta decisión ha quedado puesta en evidencia como un grave yerro procesal y procedimental que el recurso de apelación interponiendo sea procedente y se decida en favor de mi representada, autorizando el levantamiento de fuero sindical del señor RIGOBERTO VEGA BELLO y la correspondiente finalización de su contrato con justa causa. En esos términos doy por finalizado el recurso presentado. Gracias.

DE COLOMBIA S.A. firmó contrato de trabajo a término indefinido con el demandado **RIGOBERTO VEGA BELLO** (fl. 38 a 40); **ii)** el 07 de octubre de 2019 la demandante comunicó al demandado la terminación unilateral con justa causa de su contrato de trabajo (fl. 319 a 320); **iii)** el demandado fue designado como tesorero de la junta directiva de la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ D.C. del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS** (fl. 159 a 161); **iv)** el demandado fue sancionado disciplinariamente con llamado de atención el 22 de agosto de 2019 (fl. 197 a 201, 221 a 230); **v)** el demandado fue sancionado disciplinariamente con un segundo llamado de atención el 28 de agosto de 2019 (fl. 262 a 266, 291 a 297).

- Sobre el Fuero Sindical.

A fin de proteger el derecho de organización sindical, la normatividad sustancial laboral consagró la existencia de un fuero que protege a ciertos trabajadores por su importancia en la organización sindical, garantía que se elevó a rango constitucional en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991.

El artículo 405 CST define este fuero como la garantía a no ser despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. A su vez, el artículo 406 CST determinó cuales trabajadores están amparados, incluyendo los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, así como 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 (6) meses más.

- Sobre la Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa.

El artículo 62 CST consagró las justas causas para terminar, de forma unilateral, el contrato de trabajo, tanto por el empleador como por el trabajador. Dicha norma establece el deber para quien finaliza unilateralmente en el contrato de manifestar a la otra parte, al momento de la extinción del vínculo, la causal o motivo de dicha decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, prohibición ratificada en el artículo 66 CST

En cuanto a la carga de la prueba en los procesos donde se debate la procedencia o no de la justa causa invocada para finalizar el contrato de trabajo, la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ ha sostenido que corresponde al trabajador acreditar el despido y al empleador demostrar la justa causa invocada, tal y como reafirmó la H. CSJ en las sentencias SL4547 de 2018, SL4928 de 2019, SL163 de 2020, SL2286 de 2021, SL2736 de 2021, entre otras.

De otra parte, la alta Corporación ha indicado frente la causal del numeral 6 del literal a) del artículo 62 CST, esto es, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador según los artículos 58 y 60 CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, que dicha norma consagra dos supuestos, por tanto, si se trata de la primera hipótesis de violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador corresponde al Juez calificar la gravedad de la conducta según las particularidades del caso, mientras que si se trata de una conducta que las partes previamente calificaron de grave al Juez solo le corresponde verificar si se dio o no la conducta enrostrada, tal y como reafirmó la Corte recientemente en las sentencias SL672 de 2019, SL2342 de 2019, SL3447 de 2019, SL3196 de 2019, SL2309 de 2020, entre otras.

Finalmente, la H. CSJ ha sostenido, de forma reiterada y pacífica, que la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la ejerce el empleador, es una de sus facultades y no una sanción, motivo por el cual no le es aplicable el artículo 115 CST ni ningún

procedimiento previo, a menos que así se hubiera pactado entre las partes, regla jurisprudencial recientemente ratificada en las sentencias SL2023 de 2021, SL2286 de 2021, SL2437 de 2021, entre otras.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, el Juez declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido e inexistencia de configuración de justa causa, absolvió de todas las pretensiones y condenó en costas a la demandante.

El apoderado de la demandante **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** interpuso recurso de apelación, por el cual solicitó revocar el fallo y acceder a las pretensiones. Indicó que el *a quo* malinterpretó el numeral 15 del artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo – RIT, ya que dicha norma no exige que se deba sancionar el tercer comportamiento, ya que no se puede sancionar y a la vez despedir por el mismo hecho, siendo que el demandado fue sancionado dos veces el mismo semestre y confesó que promociono un bono, que es una rifa, conducta grave que el Juez solo debe verificar al ya haber sido calificada por las mismas partes, a la vez que señaló que no hay persecución sindical.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación, siendo relevante considerar que no existe controversia sobre la existencia de una relación laboral entre las partes y existe prueba de la suscripción del contrato de trabajo vigente el 24 de octubre de 2011 (fl. 38 a 40).

De otra parte, tampoco hay discusión sobre la afiliación del demandado **RIGOBERTO VEGA BELLO** al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS**, circunstancia aceptada expresamente en las contestaciones de la demanda (04:43 y 39:56 cd fl. 342) y que encuentra respaldo documental allegada por la demandante, que dan cuenta que la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ D.C. del sindicato designó al demandado

como miembro de su junta directiva, en el cargo de tesorero, y procedió al registro de ello ante el MINISTERIO DE TRABAJO (fl. 159 a 161).

Establecida la existencia de la relación laboral, la calidad de afiliado y dirigente sindical aforado del demandado, el artículo 405 CST define el fuero sindical como la garantía de no desmejora, traslado o despido de ciertos trabajadores definidos en el artículo 406 *ibídem*, la cual extiende el fuero a los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes.

En el presente asunto, se acredita que **SINTRABRINKS** efectuó asamblea estatutaria el 28 de julio de 2019, en la cual eligió la nueva junta directiva de la SUBDIRECTIVA BOGOTÁ D.C., entre ellos al demandado como *Tesorero* (fl. 159), lo cual concuerda con el registró ante el MINISTERIO DE TRABAJO realizado el 29 de julio de 2019, en donde se relacionó al demandado como tesorero (fl. 160 a 161), de lo cual se concluye que conforme las pruebas allegadas por la empresa, desde el 28 de julio de 2019, **RIGOBERTO VEGA BELLO** asumió como miembro de la junta directiva de dicha subdirectiva.

Así las cosas, se requiere de previa calificación judicial para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, siempre y cuando exista justa causa para ello. Conforme los antecedentes normativos expuestos, el artículo 62 y 66 CST exigen que la parte que termina el contrato de trabajo de forma unilateral con justa causa debe informar a la otra la causal o motivo de dicha decisión y no puede válidamente alegar con posterioridad causales o motivos distintos.

En la sentencia de primera instancia, el *a quo* concluyó que no se cumple la causal del numeral 15 del artículo 73 RIT y señaló que es dicha causal es la razón de fondo que pretendió demostrar la parte demandante en juicio, decisión que no controvertió la empresa en su recurso de apelación, motivo por el cual en virtud del principio de consonancia del artículo 66A CPTSS la Sala se limitará a analizar

dicha causal, a pesar de que la carta de terminación del contrato de trabajo del 07 de octubre de 2019, se imputó al trabajador haber incurrido en las causales del terminación de los numerales 6 y 10 del literal a) del artículo 62 CST y los numerales 15 y 26 del artículo 73 RIT (fl. 319 a 326).

Hecha la anterior advertencia, el numeral 15 del artículo 73 dispone:

*“(...) **ARTÍCULO 73.** Los siguientes hechos constituyen faltas gravísimas y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa sin preaviso alguno, adicional o independientemente de otros hechos o faltas previstos como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el Código Sustantivo del Trabajo o en el presente reglamento: (...) **15.** El Trabajador que ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas en el semestre y que incurra, en el mismo periodo, en una tercera falta que pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria; pues la reincidencia implica sistemática y reiterado incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del trabajador (...)”.*

Alegó la demandante **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** en su recurso que el *a quo* interpretó erradamente la norma reglamentaria, ya que la misma no requiere que exista sanción y además sancionar y despedir por el mismo hecho desconoce el debido proceso.

Revisada la redacción de la norma reglamentaria, le asiste razón a la empresa, por cuanto el numeral 15 del artículo 73 RIT señala, con claridad, que se configura la justa causa si el trabajador es sancionado disciplinariamente dos veces en el mismo semestre e incurre en el mismo periodo en una tercera falta que pueda dar lugar a una nueva sanción, expresión de la cual se infiere razonablemente que la norma no exige una tercera sanción en firme sino que la tercera conducta pueda dar lugar a ello.

Por lo anterior, la interpretación dada por el *a quo* al numeral 15 del artículo 73 RIT, no refleja el verdadero sentido y alcance de dicho segmento normativo calificado por el empleador como falta gravísima, pues de requerirse que la tercera conducta fuera objeto de sanción disciplinaria, así lo hubiera consagrado, pero la causal sólo exige sanción disciplinaria por las dos primeras conductas; y frente a la tercera, exige que se trate de una falta que **pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria**, es decir, se refiere un hecho futuro e incierto, de lo cual se deduce claramente que la norma reglamentaria no exige que la tercera conducta termine con una sanción disciplinaria, pues conforme su redacción también admite la posibilidad de que no de lugar a tal sanción.

A pesar del anterior yerro, el mismo no tiene la suficiente relevancia jurídica para afectar el sentido absolutorio de la sentencia de primera instancia, por cuanto no se cumplen las condiciones exigidas en el numeral 15 del artículo 73 RIT para configurarse la falta grave que diera lugar a la terminación con justa causa del contrato, tal y como pasa a exponerse.

La precitada norma reglamentaria exige que el trabajador incurra en dos sanciones disciplinarias en el mismo semestre y que en ese mismo periodo incurra en una tercera falta que pueda dar lugar a sanción, de lo cual se infiere que para que se configure la causal se requiere, primero, demostrar dos sanciones disciplinarias y, segundo, acreditar que se incurre en una tercera falta que podría generar sanción.

La demandante **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** probó el primer requisito antes señalado, al demostrar que el demandando **RIGOBERTO VEGA BELLO** fue sancionado disciplinariamente dos veces en el mismo semestre, pues acreditó que el 22 de agosto de 2019, le impuso llamado de atención con copia a la hoja de vida por consentir, tolerar, permitir y autorizar que el 15 de julio de 2019 se usara la puerta del área de equipos eléctricos de la sede de la empresa

de la calle 22 para publicar carteleras y avisos de una rifa (fl. 197 a 201, 221 a 230); también demostró que el 28 de agosto de 2019, lo sancionó con un segundo llamado de atención por consentir, tolerar y permitir el ingreso del trabajador ROMER DÍAZ a la reunión del Comité de Educación que se efectuó en las instalaciones de la empresa entre el sindicato y el empleador el 11 de julio de 2019 (fl. 262 a 266, 291 a 297).

Advierte la Sala que el demandado, con sus argumentos de defensa, pretendió controvertir la validez de las dos sanciones disciplinarias antes indicadas, sin embargo, no es el proceso de fuero sindical el escenario judicial válido para presentar tal oposición, siendo el proceso ordinario laboral el mecanismo idóneo donde controvertir tales sanciones, sin embargo, no allegó ninguna prueba de haber presentado demanda ordinaria laboral en tal sentido, por tanto, no queda opción distinta que considerar que los llamados de atención están en firme, máxime cuando la empresa acredita que resolvió los recursos de reposición y apelación presentados por el demandado ante su empleador.

Así las cosas, no hay duda de que la empresa si demuestra que el trabajador fue sancionado disciplinariamente dos veces en un mismo semestre, no obstante, no logró acreditar que el tercer comportamiento endilgado al demandado pueda dar lugar a una nueva sanción, lo que impide la configuración de la justa causa.

En efecto, **BRINKS DE COLOMBIA S.A.** señaló que el demandado incurrió en un tercer comportamiento constitutivo de falta al permitir y autorizar que del 12 al 14 de agosto de 2019, se usara la cartelera sindical ubicada en la cafetería de la sede Calle 22 para promocionar una rifa o *superbono de amor y amistad* (fl. 298 a 301); sin embargo, la representante legal de la empresa, durante su interrogatorio de parte, confesó que no tiene certeza de que el demandado tuviera la facultad de definir lo que se publicaba en dicha cartelera de la organización sindical (17:43 cd fl. 401).

La anterior confesión concuerda con los demás medios de prueba practicados al interior del proceso, toda vez que la empresa aportó copia de la elección del demandado como tesorero de la organización sindical (fl. 159 a 161).

El anterior hecho resulta relevante, por cuanto los estatutos del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA – SINTRABRINKS** determinan las funciones del cargo de tesorero en su artículo 33, sin hacer mención alguna de que dicho cargo sea responsable de permitir y autorizar los contenidos publicados en la cartelera del sindicato, como tampoco la función de organizar o realizar rifas. (fl. 379 a 380).

De otra parte, ANA MARÍA ARAZALO BEDOYA, representante legal de la demandante, aseguró que el demandado pasaba por la cafetería durante el desarrollo de su función y que por ello debió conocer que en la cartelera sindical allí ubicaba se promocionaba la rifa y no informó tal conducta al empleador (15:10 cd fl. 401), no obstante, no allegó ninguna prueba de su afirmación de que las funciones del demandado en efecto implicaban necesariamente su paso por la cafetería en dicho espacio, lo que desvirtúa el señalamiento efectuado contra el trabajador.

En tercer lugar, la demandante aportó copia de las fotografías realizadas a una cartelera en donde se evidencia un afiche promocionando el *superbono de amor y amistad* (fl. 310 a 312), sin embargo, en las mismas no se aprecia al demandado, por tanto, dichas piezas documentales no acreditan por sí solas que el trabajador hubiera permitido o autorizado el uso de dicho afiche en ese espacio.

En cuarto lugar, el demandado **RIGOBERTO VEGA BELLO** en su interrogatorio manifestó que supone que si se usaron recursos que administra como tesorero para iniciar el proyecto de la fiesta (54:49 cd fl. 401), sin embargo, tal manifestación no implica en modo alguno

confesión de que él hubiera permitido o autorizado el uso de un afiche en la cartelera sindical, siendo que fue esa conducta específica la que individualizó la empresa como la presunta tercera falta y no la autorización del uso de fondos sindicales para promocionar una rifa en la carta de terminación del contrato (fl. 319 a 326), por tanto, no es válido que pretenda usar tal manifestación como confesión de una falta que limitó únicamente al uso de la cartelera, por cuanto aceptar ello implicaría desconocer la prohibición establecida en los artículo 62 y 66 CST de que la parte que termina el contrato alegando justa causa pueda posteriormente alegar hechos o casuales distintas como fundamento de dicha decisión.

Conforme los anteriores elementos de prueba, concluye esta Sala que la demandante no logró acreditar la configuración de la tercera falta que imputó al demandado, pues no aportó prueba siquiera sumaria de su participación en la utilización de una cartelera del sindicato para promocionar el *súper bono de amor y amistad*, cuya mera presunción no puede dar lugar a una sanción disciplinaria, conforme lo indicó la demandante en la carta de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no se configuró la justa causa de terminación del contrato señalada en el numeral 15 del artículo 73 RIT; en consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., SALA LABORAL, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada.


HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado.