

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



Departamento del Tolima  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUÉ**  
Sala Quinta de Decisión Laboral

**Magistrado Ponente: CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA**

*Decisión aprobada mediante acta No. \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de septiembre de de 2021 - Sala V de Decisión*

En Ibagué, hoy ( ) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, integrada por quienes firman esta providencia, dicta la sentencia a que se refiere el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, en el Proceso Especial de Fuero Sindical – Permiso para despedir, radicado con el número 73001-31-05-006-2021-00080-02, siendo demandante SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y demandado JESÚS ALBERTO BOTACHE BERMÚDEZ. De conformidad con el artículo 117 del estatuto procesal laboral, se entra a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado y el Sindicato de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada “Sintravid” contra la sentencia de *20 de agosto de 2021*, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, que resolvió declarar que el señor Jesús Alberto Botache Bermúdez, trabajador de la empresa Securicol Seguridad Privada Limitada, en su calidad de Fiscal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada “SINTRAVIP” subdirectiva Ibagué, goza de amparo por fuero sindical, quien incurrió en faltas a su deber como trabajador constitutivas de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Así mismo dispuso el levantamiento del fuero sindical, autorizando su despido por parte de su empleadora; declaró no probada la tacha de sospecha elevada contra la versión dada por Luis Yeimer Guzmán y se abstuvo de condenar en costas procesales.

### **HECHOS JURÍDICAMENTE RELEVANTES DE LA ACTUACIÓN**

Securicol Seguridad Privada Ltda., solicitó como pretensión principal sea levantado el fuero que le asiste al demandado y se le otorgue permiso para ejecutar la terminación de contrato de trabajo con justa causa y como pretensión subsidiaria en virtud del riesgo que representa la continuidad del señor Jesús Alberto Botache Bermúdez en la compañía Securicol, sea concedida la posibilidad de prescindir de sus servicios mediante el pago de una

indemnización especial correspondiente a seis (6) meses de salario en concordancia con el artículo 116 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Señaló que para el 15 de diciembre de 2018, Jesús Alberto Botache Bermúdez inició una relación laboral con Securicol Seguridad Privada Limitada, mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada en el cargo de guarda de seguridad con el objetivo de ejecutar labores de vigilancia para el cliente Jerónimo Martins Colombia, recibiendo una inducción al cargo, momento en el cual le fueron instruidas las funciones a realizar, así mismo, tuvo conocimiento del reglamento interno de trabajo, consignas particulares y generales del guarda de seguridad y funciones a realizar.

Para el 25 de octubre de 2019 se suscribió Convención Colectiva de Trabajo con la organización sindical Sintravip en la que se pactaron las condiciones y beneficios para los trabajadores afiliados a dicha organización y el 14 de enero de 2021, se recibió notificación por parte de la organización sindical informando que el señor Jesús Alberto Botache hace parte de la junta directiva de la Sub-directiva seccional Ibagué, en el cargo de Fiscal.

El 25 de marzo de 2021 el señor supervisor de zona Luis Yeimer Guzmán, jefe inmediato del demandado, ingresó al establecimiento Ara Ricaurte aproximadamente hacía las 12:48 p.m. encontrando una persona indeterminada, la cual no pertenece a la operación de la compañía Securicol, ni al cliente Jerónimo Martins Colombia sosteniendo un dialogo con el trabajador en medio de su jornada laboral. Así mismo y se encontraba sentada en el puesto establecido para el guarda de seguridad de cara al circuito cerrado de televisión; que el señor supervisor al detectar que es una situación que presuntamente afectaba la operación procedió a investigar la situación mediante el Circuito Cerrado de Televisión al que la compañía Securicol tiene acceso en razón al contrato de seguridad física y electrónica que posee con la compañía Jerónimo Martins Colombia, encontrando en los registros fílmicos que esta situación se prolongó por una hora aproximadamente, generando alteraciones en la prestación del servicio; durante este tiempo el demandado no ejecutó ninguna de las funciones asignadas como lo son la revisión de facturas, inspecciones visuales, CCTV y seguimientos a personal sospechoso, por el contrario, sostuvo una conversación con la persona indeterminada que acudió a la visita. Así mismo se evidencia que hacia las 12:03 p.m., el demandado procede a salir del establecimiento, dejando una anotación en minuta, pero no dando previo aviso al encargado de la tienda, quien usualmente es quien custodia sus tiempos de descanso. Ante lo anterior, el establecimiento abierto al público quedó sin el servicio de guarda de seguridad por algunos minutos.

El supervisor Luis Yeimer Guzmán el 25 de marzo de 2021, presentó ante el área encargada de la realización de procesos disciplinarios un informe en el que se expone la situación y la presunta vulneración de normatividad consagrada en el reglamento interno de

trabajo y contrato de trabajo; una vez se realizó el análisis expuesto ante el despacho, el día 27 de marzo de 2021 se procedió a emitir citación a descargos laborales en concordancia con los términos establecidos en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintravip y quien demanda a Jesús Alberto Botache Bermúdez a las 13:56, adjuntando elementos materiales probatorios que soportan el proceso disciplinario tales como informe suscrito por el jefe inmediato del trabajador supervisor Luis Yeimer Guzmán y queja suscrita por el encargado de tienda Sergio Sánchez y la situación fáctica que motiva la investigación disciplinaria, el articulado del reglamento interno de trabajo que el demandado presuntamente transgredió, así como la fecha, la hora y el lugar en que se debe presentar a rendir los respectivos descargos laborales en compañía de los miembros de la Organización Sindical Sintravip.

El 30 de marzo de 2021, siendo las 09:00 a.m. se dio inicio a la diligencia de descargos a la que se hicieron presentes por parte del empleador los señores Carlos Andrés Gómez Bohorquez, Coordinador Nacional de Operaciones, Luis Yeimer Guzmán, supervisor de la zona Tolima y jefe inmediato del investigado, Leidy Katherine Cotte Pabón, Coordinadora de Talento Humano y Melissa Cubillos Gómez, apoderada y operadora disciplinaria; y por parte de la organización sindical, los señores Héctor Emilio Duarte Varón y German Arciniegas Fierro y el demandado Jesús Alberto Botache Bermúdez. De esta diligencia se levantó acta de descargos en la que reposan las preguntas realizadas, así como las versiones de los participantes, la misma fue grabada con consentimiento de las partes y en concordancia con las situaciones ocurridas se determinó que estas conductas abarcaban riesgos en la operación y seguridad del establecimiento, peligrando la relación contractual entre Jerónimo Martins Colombia y Securicol Ltda.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El demandado dio contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones aduciendo que no se debe otorgar el respectivo permiso de levantamiento del fuero sindical, por no encontrarse justa causa para su despido.

Respecto de los hechos admitió los relacionados con la fecha de vinculación a la demandante, la pertenencia a la organización sindical y el cargo de fiscal de la organización sindical Sintravip – Subdirectiva Ibagué; señaló que la persona indeterminada a la que se hace mención era una persona externa, quien ya había ingresado con antelación al establecimiento Ara Ricaurte y que solicitó ayuda ya que se encontraba en malas condiciones de salud, a lo cual accedió a prestarle servicio de atención, mientras se recuperaba; que no era cierto que estuviera dialogando con ella en medio de su jornada laboral y que esta persona se encontraba sentada de cara al circuito cerrado de televisión, como tampoco es cierto que durante este tiempo no ejecutó ninguna de sus funciones asignadas; que la empresa realizó

unas grabaciones de un video obtenido desde un celular el día 25 de marzo del 2021, el cual no lo aportó de manera completa, sino por secciones, por lo que solicitó el mismo día de la diligencia de descargos, es decir el 30 de marzo del 2021, se entregara en físico, DVD y DVR con el peritaje correspondiente, para lo cual la demandante hizo caso omiso. Tampoco es cierto que la audiencia de descargos fuera grabada con el consentimiento del demandado y los representantes del sindicato que comparecieron a esta diligencia, la persona que realizó la audiencia nunca preguntó si autorizaban la grabación de la misma; que el día en que ocurrieron los hechos, la persona que se encontraba encargada de la tienda Ricaurte parte alta, era el señor Jhon Faber Montaña y no el señor Sergio Sánchez, lo que causa total sorpresa, debido a que quien debió presentar dicho informe sería el primero. De otro lado, para ese día en que supuestamente ocurrió la falta no se presentó ninguna novedad por parte del señor Montaña y de la persona que recibió el puesto, lo que implica que no se afectó la seguridad de las personas ni de los bienes de la empresa. *(Cuaderno del Juzgado, Archivo número 14 expediente digital)*

SINTRAVIP subdirectiva Ibagué, dio igualmente contestación a la demanda, se opuso a todas y cada una de las pretensiones solicitando que no se otorgue permiso para despedir a su afiliado por no encontrarse justa causa para ello; aceptó que el demandado fue nombrado en el cargo de fiscal de dicha organización sindical en la subdirectiva Ibagué y que en la diligencia de descargos llevada a cabo para darle por terminado el contrato de trabajo y solicitar la autorización judicial para su despido, se violó el debido proceso *(Archivo 22. Audiencia Art. 114 C.P.T.S.S. Radicación 2020-00030-00. Récord 01:00:31 a 01:12:14)*.

### **TESIS DEL JUZGADO**

Dio por acreditada la calidad de aforado del demandado dada su aceptación al contestar la demanda, por lo que fue un asunto excluido del debate probatorio en la etapa de fijación del litigio. Además, existe la certificación expedida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo que así lo expone. Por tanto, de conformidad con lo previsto en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, goza del amparo foral.

Indicó respecto de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Jesús Alberto Botache Bermúdez, que en este evento la sociedad demandante aduce que el demandado incurrió en faltas al reglamento interno de trabajo al haber recibido y permitido que un tercero, ingresara al puesto de guarda de seguridad, por lo que expuso la información de la operación, generó el peligro de hurto a equipos y la inconformidad del cliente, infringiendo de esta forma los artículos 46, 47, 50 y 53 del reglamento interno del Trabajo. Igualmente, que con dichos hechos omitió ejercer las funciones durante el lapso de una hora pues conversaba con el tercero y el abandono del puesto de trabajo sin que nadie cubriese el mismo.

Que con las exposiciones de los testigos de manera conteste, hilada y reiterada, incluso de la versión rendida por el demandado al absolver interrogatorio de parte, quedó demostrado que para el 25 de marzo de 2021, se ubicó a una persona en el sector del puesto de trabajo de éste, que a dichos del accionado se trataba de un cliente del establecimiento de comercio, que al haberlo encontrado en la parte externa agachado y con dificultades de salud, fue ubicado al lado de su puesto de trabajo, que no informó a nadie de dicha situación porque el tercero le indicó que esperaría a estabilizarse para dirigirse al médico. En contraposición los testigos Luis Yeimer Guzmán, Sergio Said Sánchez, y Jhon Faiber Montaña, indicaron que la información conocida por versión dada por el demandado, era que el tercero se trataba de un familiar suyo que venía del campo; que sobre la ubicación del tercero, se trajo a la actuación un video y aunque la pasiva pretende que dicho medio de prueba sea desestimado, al considerar que no cumple con los requisitos de legalidad e integralidad para ser incorporado como prueba, no se comparte dicho criterio, pues es claro que conforme se determinó del interrogatorio de parte del demandado, como lo indicaron los testigos, tanto el personal de la tienda Ara del barrio Ricaurte, como del proveedor de la sociedad demandante, tenían conocimiento de manera directa y consciente de la existencia de las cámaras de vigilancia, el proceso de grabación de las mismas, y que dichos dispositivos corresponden a medidas de seguridad y control dispuestos por la empresa a la que se prestaba el servicio de vigilancia, ubicadas en espacios públicos, que para nada vulneran o restringen la intimidad u ofenden la dignidad del aquí demandado.

Estimando tanto las imágenes contenidas en la aludida grabación que ilustran el lugar y forma, como la testimonial aportada por Luis Yeimer Guzmán, Jhon Faber Montaña y Sergio Said Sánchez, que resultan contrarias a lo indicado por el demandado, claramente se establece que, en efecto, una tercera persona externa a la empresa accionante y a la empresa usuaria fue ubicada en el puesto de trabajo del hoy demandado. Además, que su ubicación y permanencia se establece de tal manera que creó incomodidad al supervisor de turno en la tienda, señor Sergio Said Sánchez, al punto de haber entablado comunicación con el supervisor Luis Yeimer Guzmán, jefe directo del señor Botache, y la presentación de una queja formal, primero por teléfono y luego por escrito a la empresa proveedora del servicio de seguridad, pues quien estaba de frente a las cámaras de vigilancia era ajeno al personal y dicha ubicación a criterio del testigo permitía una observación que entregaba a persona ajena de la operación información confidencial relacionada con los procedimientos de “*la recogida*” procedimiento que describió como forma y momento de recaudar dinero de caja, la facturaciones, puntos ciegos, procedimientos para apertura de la caja fuerte, algunos de los cuales fueron ejecutados durante el tiempo que esa persona estuvo sentada.

Respecto a que el tercero era o no un familiar o persona relacionada con el hoy demandado Jesús Alberto Botache Bermúdez se allegaron los testimonios de Luis Yeimer

Guzmán, Jhon Faber Montaña y Sergio Said Sánchez, que señalaron que el demandado en la fecha de los hechos les indicó que se trataba de un familiar que venía del campo, lo que quedó igualmente plasmado en el documento suscrito por Sergio Said Sánchez en la misiva dirigida a la empresa demandante el 27 de marzo de 2021 y en el informe rendido por Luis Yeimer Guzmán con fecha 25 de marzo de 2021.

Pese que en este proceso reitera el demandado aquella persona se trataba de un usuario ajeno a él, cliente de la tienda, que requería apoyo por estado de salud, su afirmación carece de elemento de convicción que permita imprimirle credibilidad, denotándose que ello no fue anotado en la minuta, ni se estableció, porque el mismo demandado en el interrogatorio de parte afirmó no haberlo hecho, una notificación o petición de ayuda para la persona que según su dicho ameritaba apoyo, al señalar que salió de su breake y lo vio acurrucado al lado de la basura, y le dijo que no se hiciera ahí porque daba muy mal aspecto, que lo puso en su silla a un metro o metro y medio, que fue por una hora más o menos y solo hizo eso; situación que por demás, se desdibuja tanto por lo que logra evidenciarse de la grabación aportada a la instancia, en donde se ve a la persona ajena a la tienda ingresar por sus propios medios sobre las 11,47 a.m., como por lo dicho por Sergio Said Sánchez, quien precisó haber oído al guarda de seguridad hablando con el visitante, y las risas entre éstos.

Conforme al análisis efectuado en precedencia, del material probatorio recaudado se tuvo por demostrada la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato conforme al art. 62 literal A numeral 6º, por haber incurrido el trabajador en violación a las prohibiciones establecidas en el Reglamento interno de trabajo, igualmente a lo establecido en el contrato de trabajo y en las consignas generales que se establecieron que se encontraban inscritas en la parte inicial de las minutas de cada puesto de trabajo y como tales conductas fueron calificadas en el Reglamento interno de trabajo como graves y en el contrato de trabajo como causales de terminación con justa causa del contrato de trabajo (*Archivo 65. Audiencia Art. 114 C.P.T.S.S. Récord 03:20 a 25:06 parte tercera*)

### **TESIS DE LOS APELANTES**

Manifiesta la apoderada judicial del demandado que no se valoró integralmente el acervo probatorio para autorizar el despido de su poderdante, pues dicha autorización se basó en un video que fue aportado con la demanda y que se solicitó que se excluyera por violación al debido proceso, por cuanto no fue aportado en la diligencia de descargos dentro del proceso disciplinario llevado a cabo el 30 de marzo de 2021, a pesar de haberse solicitado la peritación para ver el video objeto de prueba, igualmente no se le puso de presente al demandado en el interrogatorio de parte que absolvió dentro del presente proceso, por lo que no se le dio la oportunidad para que fuera controvertido en este estadio procesal, que trae como consecuencia que esta prueba debió ser excluida del juicio o declararla inexistente por

violación del artículo 29 de la Constitución Nacional. Así mismo, se deben desestimar los testimonios de Luis Yeimer Guzmán, Jhon Faber Montaña Ladin y Sergio Said Sánchez, ya que no aportan certeza y veracidad frente a los acontecimientos sucedidos para el 25 de marzo de 2021, en el entendido que cuando se llevó a cabo el proceso disciplinario causa sorpresa que los dos primeros no fueron citados a la diligencia de descargos a pesar de que fueron solicitados por el demandado en la respuesta dada a la pregunta 14 y 17 del cuestionario que absolvió, practicándose únicamente el testimonio del tercero, el cual no se controvertió frente a lo dicho por el accionado de que la persona que se encontraba sentada y que ingresó para el 25 de marzo de 2021 en las instalaciones de ARA Ricaurte parte alta era un familiar.

De otro lado, frente al testimonio de John Faiber Montaña que presentó informe tanto telefónicamente como por escrito al señor Guzmán, cuando en el proceso no obra prueba documental de lo informado. Al igual que Sergio Said Sánchez presenta una serie de contradicciones cuando se le indaga por el video en el entendido que primero manifiesta que él se encontraba presente en la tienda y vio cuando Montaña requirió o le llamó la atención al demandado supuestamente por el personal o el tercero que se encontraba allí, pero si se mira el video en ninguna parte aparece que estas dos personas John Montaña y Sergio Sánchez se le hubieran acercado al accionado para efectuarle algún tipo de reclamación. Igualmente en la audiencia de descargos no se controvertió lo dicho por los tres deponentes acerca de quién era la persona que se encontraba sentada y que ingresó al supermercado y al indagársele al accionado manifiesta que era un cliente que había ingresado varias veces y que se encontraba en mal estado de salud por lo que acudió a prestarle ayuda mientras que se recuperaba, por lo que existe duda de si se trataba de un cliente o un familiar del trabajador, pues ante tanta inconsistencia de los testigos y la no práctica de las pruebas solicitadas por parte del demandado en la diligencia de descargos, se deben desestimar las mismas porque el estadio procesal para que se hubieran controvertido era en la diligencia de descargos, al igual que el video debió aportarse de manera completa y haberse controvertido o puesto en conocimiento del accionado tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte.

Que la prueba no es sólo un instrumento de carácter procesal, sino que además contrario de ella depende que el proceso sea el medio para que se asegure el derecho sustancial ya que la finalidad del derecho procesal es la correcta aplicación del derecho sustantivo, siendo uno de los sistemas de valoración de la prueba la sana crítica que le otorga al proceso la garantía de defensa y contradicción de la valoración probatoria, situación que no sucedió en el presente asunto en razón de que en el proceso disciplinario no fue puesto en conocimiento del demandado el video que se aportó con la demanda, como tampoco se practicaron los testimonios de Juan Useche y del señor Luis Yeimer a pesar de que fueron solicitados, incumpliendo de esta forma lo preceptuado por los artículos 128 y 170 de la Ley 734 de 2002, que conlleva a la vulneración del derecho o a la defensa y el debido proceso.

Así mismo, no se cumplieron con las reglas de la experiencia, debido a que causa extrañeza que el señor Luis Yeimer fuera la única persona que puso el informe del ingreso de una tercera persona al lugar donde el demandado prestaba sus servicios y que es la causa para el despido de éste, sin que exista prueba que demuestre el informe por escrito que hubiese pasado como jefe encargado de la tienda para el 25 de marzo de 2021, acerca de lo que pudo haber percibido y de lo acontecido, siendo la única persona que observó todo el video y a presentar el informe, pues al desestimarse la prueba testimonial como se ha planteado, no existe certeza de que el señor Sergio Sánchez hubiese presentado informe al señor Luis Yeimer Guzmán, lo que indica una clara retaliación y si se pudiera llamar así una presunta persecución laboral en contra del accionado, pues existe prueba de ello ya que ha solicitado en varias ocasiones que se cumpla lo pactado en la convención colectiva de trabajo, y que se respeten los derechos cabales a los trabajadores como es el pago de los dominicales y festivos, la entrega de la copia del reglamento interno de trabajo y también hay una querrela laboral radicada ante el Ministerio del trabajo por parte del presidente del sindicato Sintravic, en atención a que no se le entrega inmediatamente el reglamento interno de trabajo al personal que ingresa a trabajar, no se le hace la respectivas inducciones, capacitaciones y las consignas particulares y especiales para que los trabajadores puedan llevar a cabo su cabal cumplimiento de las funciones

Así mismo, las pruebas fueron valoradas de forma aislada en el proceso disciplinario ya que no se tuvieron en cuenta las pruebas pedidas por el demandado, siendo una clara trasgresión al principio de la unidad o comunidad de la prueba, la que tiene que practicarse con audiencia del disciplinado y con la oportunidad de controvertir las mismas, situación que no sucedió, ya que el demandado en el proceso disciplinario no tuvo la oportunidad de controvertir lo que aparece en el video, tampoco se pospuso la audiencia de descargos para programar una nueva en la cual se hubiera efectuado el peritazgo sobre el video y para escuchar los testimonios de Juan Useche y John Faber Montaña, dándose por este motivo como se indicó una clara violación a lo establecido por el artículo 29 de la Constitución Nacional, lo que trae como consecuencia que éstas pruebas deben declararse como inexistente y desestimarse dichos testimonios. (*Archivo 65. Audiencia Art. 114 C.P.T.S.S. Récord 026:03 a 048:18 tercera parte*).

El Sindicato Sintravid igualmente interpone recurso de apelación manifestando que se deben tener en cuenta los principios de favorabilidad y proporcionalidad frente a la falta; que no se cumplió con el debido proceso frente al despido que fue objeto el demandado, pues no se tuvieron en cuenta los artículos 38, 39, 53 y 55 de la carta magna para favorecer al trabajador, así como el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y la sentencia C-559 de 2011, teniendo en cuenta que la sociedad demandada como pretensión subsidiaria solicitó despedir al trabajador mediante una indemnización, lo que demuestra su afán desmedido por desvincularlo de cualquier manera y ocasionar con esto un impacto frente a los demás

trabajadores, demostrándoles que la empresa tiene la capacidad de desvincular a cualquier trabajador al momento que requiera. Igualmente no se demostró que al accionado se le hubiera entregado copia del reglamento interno del trabajo, ni mucho menos que copia del mismo se encontrara en el lugar del trabajo y así mismo, que las consignas específicas y generales del servicio se encontraran en el sitio de servicios y menos en el libro de la minuta, el cual es específico para el registro de novedades durante la prestación del servicio, teniendo en cuenta que solo se aportó simple copia de unas hojas del libro de minuta, que expresan unas anotaciones, no como notas sino una revista y no como consigna. Igualmente se resalta el hecho de que la Doctora Melisa en este proceso se presentó como representante jurídica de la empresa, así mismo fue la persona que citó al demandado a descargos e hizo parte del proceso disciplinario, lo cual quiere decir que actuó como juez y parte frente al proceso del trabajador, sin dársele la oportunidad de controvertir las pruebas en la diligencia de descargos. Lo anterior demuestra de pleno hecho la violación de la convención colectiva de trabajo y con ello la violación del debido proceso consagrado en la misma, resaltando en su literal e) el debido proceso allí pactado. Así mismo, todas las personas que ingresan al almacén Ara son personas particulares para dicho establecimiento, teniendo en cuenta que su objeto social es que ingresen a efectuar compras, incluidos los familiares de las personas que prestan sus servicios allí, por lo que no se puede decir que el señor Botache tenga alguna responsabilidad porque un familiar libremente quiera ingresar al almacén. Igualmente, en ningún momento se demostró que ese tercero fuera familiar del accionado, solamente el dicho del supervisor y de los dos jefes de la tienda, ni se dijo que clase de familiar era, ni el nombre, simplemente se dijo que era un familiar de dicho y nada más.

Que el video fue presentado mediante un celular, si bien es cierto que durante todo el proceso se ha indicado que existe un sistema cerrado de televisión cual fue el motivo para que dicho circuito no fuera el que diera el video, se presentó de un celular que no se tiene conocimiento quien es la persona que lo presentó. Además, se califica la falta que cometió el demandado como grave, sin tener en cuenta que en el reglamento interno de trabajo se valora de forma general, por lo que se debía evaluar dicha falta y para que la misma hubiera sido grave se tenía que demostrar conforme la sentencia C-559 de 2011, que la conducta era típica, antijurídica y culpable, sin que la cometida por el demandado cumpla con este requisito. Además, se trata de una represaría que la empresa va a tomar con el resto de los trabajadores, poniendo como ejemplo el caso del demandado para que no hagan uso del derecho de asociación. (Archivo 65. Audiencia Art. 114 C.P.T.S.S. Récord 048:18 a 056:02 tercera parte).

### **PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

El problema jurídico a resolver se circunscribe en verificar si las pruebas practicadas dentro del presente proceso deben ser excluidas por violación al debido proceso, por cuanto

no fueron controvertidas en las diligencias administrativas previas que llevó a cabo el demandante para solicitar permiso para despedir al demandado.

### **TESIS QUE SOSTENDRÁ LA SALA DE DECISIÓN**

Se confirmará la decisión de primera instancia teniendo en cuenta que quedó demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado, con las pruebas practicadas, las cuales tiene valor probatorio para decidir este asunto, teniendo en cuenta que no se violó el debido proceso, ya que el demandado como el sindicato llamado a juicio tuvieron la oportunidad de intervenir en las mismas, tanto en el decreto como en su práctica, ejerciendo de esta manera el derecho de defensa y de contradicción.

### **CONTROL DE LEGALIDAD**

La Jurisdicción Laboral y de la Seguridad Social es competente para conocer del asunto conforme lo previsto en el numeral 2º del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sin que se observe causal que invalide lo actuado hasta ahora.

### **ARGUMENTO PRINCIPAL DE ORDEN CONSTITUCIONAL**

El artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 Superior. Este derecho también ha sido reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

La garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos, la cual va ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados.

### **SUBARGUMENTOS DE ORDEN LEGAL DEL ARGUMENTO PRINCIPAL**

Constituye criterio legal para decidir el asunto, en primera medida, lo dispuesto por el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, que define el fuero sindical como "**...La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo...**". (Destacado al copiar)

El literal c) de artículo 406 de la misma obra, precisa que se encuentran amparados por el fuero sindical: “c) *Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales cinco (5) suplentes...*”; indicando que dicho amparo se hace efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Por su parte, el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

### **SUBARGUMENTOS DE ORDEN JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL**

De antaño, la Corte Constitucional ha precisado en reiteradas sentencias, que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos. (*Corte Constitucional, Sentencia C-381 de 5 de abril de 2005, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero*)

Advirtiendo, además que: “... **La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical**, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, *la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas*, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva...” (Subrayas y negrillas ajenas al texto original) (*Corte Constitucional, Sentencia C-240 de 15 de marzo de 2005, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra*).

### **DESARROLLO DE LA TESIS DE LA SALA:**

Para resolver la alzada, sea lo primero indicar que no se conocerá el proceso en grado jurisdiccional de consulta, no obstante que fue ordenado por la Juez de instancia, ya que no se cumple con las exigencias del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, pues si bien la sentencia de primera instancia salió adversa a los intereses del trabajador, fue apelada.

Aclarado lo anterior, no se discute la vinculación laboral del demandado para la sociedad Securicol Seguridad Privada Ltda., la fecha de inicio de la relación laboral y el cargo

desempeñado de Guarda de seguridad; tampoco se discutió que Jesús Alberto Botache Bermúdez gozara de la garantía de fuero sindical, por ocupar el cargo de Fiscal de organización del Sindicato “Sintravid” – Subdirectiva Ibagué, tal como se demuestra con la prueba documental vista en el archivo 35 del expediente digital.

Procede la Sala analizar si las pruebas tenidas en cuenta por la Jueza de instancia para establecer la falta que cometió el demandado, deben excluirse del debate probatorio por violación al debido proceso, por cuanto no fueron controvertidas en el proceso disciplinario, a pesar de que en la diligencia de descargos llevada a cabo el 30 de marzo de 2021, se solicitó la exhibición del video, y la recepción de los testimonios de Luis Yeimer Guzmán, Jhon Faber Montaña Ladino y Sergio Said Sánchez sin haberse practicado las mismas.

Sobre el tema se advierte, como lo dispone la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que el despido de un trabajador no es una sanción disciplinaria, por lo tanto no debe cumplirse con el procedimiento previo señalado para esta clase de sanciones, por lo que en principio no es necesario seguir un trámite previo, a menos que extrajudicialmente se haya pactado, pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, por lo que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta, de allí que no puedan fundarse bajo el mismo concepto. (Ver sentencias SL CSJ SL 15245 de 2014, SL1189 de 2015, SL 10255 de 2017, SL2949 de 2018 y SL5154 de 2019).

En el presente caso, no existe prueba que la entidad demandante tenga convenido convencional o reglamentariamente un proceso disciplinario previo para dar por terminado el contrato de trabajo a sus trabajadores, cuando se invoque una justa causa para ello, solo las diligencias administrativas de descargos contempladas en el artículo 14 de la convención colectiva de trabajo suscrita el 25 de octubre de 2019, entre la Empresa Servicol Seguridad Privada Limitada y el Sindicato de Sintravir, cuya copia obra en el archivo 051 del expediente digital, la cual cumple con los requisitos del artículo 469 del Código sustantivo del Trabajo, como es su depósito ante el Ministerio de Trabajo dentro del término allí indicado, por lo que es plena prueba para demostrar dicho procedimiento, que señala:

*“ARTICULO 14. PROCEDIMIENTO AL DEBIDO PROCESO: para efectos de proceder a sancionar a exonerar disciplinariamente a un trabajador afiliado a SINTRAVIP”, la empresa deberá cumplir con el siguiente procedimiento:*

- a. Antes de aplicar la sanción disciplinaria a un despido con justa causa la empresa notificará al trabajador y al sindicato la razón para la cual fue citado, para posteriormente escuchar al trabajador en diligencia administrativa de descargos ante dos representantes del sindicato, miembros de la junta directiva o comisión de reclamos brindándoles las garantías de defensa y recibiendo las pruebas que sean del caso. La citación se efectuará con un mínimo de tres (3) días hábiles de anticipación a partir de sucedido el hecho que origina la acción disciplinaria, si la acción*

es puesta en conocimiento por parte del usuario o un tercero dispondrá de cinco (5) días hábiles.

- b. De esta diligencia administrativa de descargos se levantará acta que debe ser firmada y entregada en original a cada una de las partes que participaron en el acto, La decisión será determinada por el Departamento disciplinario de la empresa el cual es nombrado por el Gerente Nacional de Recursos Humanos, departamento disciplinario que se pronunciará de fondo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, en el acta mencionada deberán reposar los argumentos expuestos por la comisión de reclamos en defensa del disciplinado y estos argumentos deberán ser analizados para el pronunciamiento de fondo por parte del operador disciplinario en representación de la empresa.
- c. La organización sindical del trabajador dentro de los tres (3) días hábiles comprendido de lunes a sábado siguientes al pronunciamiento de primera instancia podrá presentar recurso de apelación de manera escrita, la decisión será proferida dentro de los tres (3) días siguientes por parte del responsable de gestión humana, revocando modificando, aclarando o ratificando la decisión final.
- d. Queda entendido que la diligencia administrativa de descargos será adelantada por un funcionario de la oficina disciplinaria de la empresa o el superior jerárquico del empleado afiliado a SINTRAVIP, diferente al que haya generado el informe disciplinario en concordancia con el reglamento interno de trabajo.
- e. En caso de que no cumpla alguno de estos literales, las partes convienen que se generará la nulidad absoluta del proceso disciplinario.
- f. La organización sindical notificará a la empresa de manera escrita las personas que conforman la comisión de reclamos.
- g. La empresa garantizará el tiempo necesario para la evacuación del proceso disciplinario, tiempo que no será descontado de su nómina”.

De acuerdo con las pruebas allegadas se demuestra que la demandante adelantó dichas diligencias administrativas de la siguiente forma: se inició el 27 de marzo de 2021 con el informe rendido por el señor Sergio Sánchez, supervisor de la tienda Ara del barrio Ricaurte, sobre los hechos sucedidos con el demandado el 25 de marzo del mismo año y con la citación del inculcado a rendir descargos el día 30 de marzo de 2021, a las 9:00 a.m., por las presuntas conductas a que hace alusión dicho informe. En dicha citación se le indicó que los hechos descritos podían generar un incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 46 y 53 del reglamento interno de trabajo, por lo que constituyen faltas graves. Así mismo se observa que el 30 de marzo de 2021, se llevó a cabo la diligencia de descargos del demandado, en la cual estuvo asistido por dos representantes del sindicato al que pertenece, se le puso en conocimiento el informe presentado y las pruebas recolectadas, se le escuchó en interrogatorio, habiendo también intervenido los representantes del sindicato; el 5 de abril de 2021, mediante escrito motivado, la empresa demandante decidió la diligencia administrativa dando por terminado el contrato de trabajo por justa causa al demandado como trabajador de la empresa, previa autorización del funcionario judicial correspondiente, decisión que fue comunicada al trabajador. (Folios 81 a 101 archivo 04 del expediente digital).

Estudiado el trámite, no se evidencia la violación al debido proceso y al derecho de defensa del demandado, tal como lo predica el demandado en su recurso de alzada, pues al contrario tuvo la oportunidad de defenderse de los cargos que su empleadora le imputaba. Además, conoció de las pruebas que demostraba su conducta para que las pudiera refutar.

Además, ni en forma reglamentaria, ni contractual ni convencional estaba pactado entre las partes, la existencia de un procedimiento distinto al que utilizó el demandante para terminar con justa causa el contrato de trabajo al accionado y que se encuentra fundado en el artículo 14 de la mencionada convención colectiva de trabajo.

Tampoco se puede aplicar en este caso el procedimiento señalado por la Ley Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario, teniendo en cuenta que dicho estatuto rige para los servidores públicos y los particulares en los casos previstos en ese código (artículo 4), calidad que no ostenta el demandado.

No obstante, las pruebas que tuvo en cuenta la A Quo para autorizar el despido del demandado, no fueron aquellas que se practicaron dentro de las diligencias administrativas que se llevó al interior de la empresa demandante, sino las practicadas dentro del presente proceso que condujeron a dicha funcionaria judicial al convencimiento de que se encontraba demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Jesús Alberto Botache Bermúdez.

No se puede llegar a la conclusión de que dichas pruebas como no fueron practicadas dentro del proceso disciplinario que en realidad corresponde a diligencias administrativas de descargos, se violaron los derechos al debido proceso, de defensa y contradicción del demandado, puesto que éste tuvo la oportunidad en este proceso de controvertirlas, pues el video fue aportado como anexo a la demanda, por tanto, era en la contestación de la misma, el momento oportuno para debatirlo, sin embargo optó por declinar esa opción, limitando su defensa en alegar que debería ser excluido del debate probatorio. Ahora, respecto de los testimonios de Luis Yeimer Guzmán, Jhon Faber Montaña Ladino y Sergio Said Sánchez, tuvo la oportunidad de participar tanto en el decreto de esta prueba y en la audiencia en donde se recibieron dichos testimonios e inclusive en uso del derecho de contradicción de la prueba conainterrogó a los declarantes.

Por tanto, las anteriores pruebas tienen plena validez para resolver este asunto, puesto que al interior de este proceso el accionado contó con todas las garantías procesales para debatirla.

Del video allegado se evidencia que siendo las 11:57 a.m. entra a la tienda en donde el demandado prestaba el servicio de vigilancia, una persona por sus propios medios ajena a dicho establecimiento, conversa con el vigilante y se ubica en su puesto de trabajo, sentándose en la silla de éste, permaneciendo allí hasta las 1:48 p.m., en ese interregno se observa que dialoga constantemente con el vigilante hasta cuando dicho tercero sale de la tienda y se estaciona a la entrada de la misma y cuando el vigilante sale de dicho lugar

después de entregar su puesto de trabajo, al mismo tiempo y en compañía abandonan dicho lugar. *(Video archivo 07 del expediente digital).*

Así mismo, existen las declaraciones de Luis Yeimer Guzmán, quien manifiesta que conoce al demandado desde que ingresó a la empresa, que cuando llegó el 25 de marzo de 2021 al puesto de vigilancia de la tienda de ARA en el Ricaurte, evidenció una persona ajena a la operación de cara al monitor, indagó con el demandado quien era esa persona y le manifestó que era un familiar que venía desde lejos, de una finca, no tenía a donde ir y entonces lo dejó ahí; sabe que esa persona permaneció allí aproximadamente una hora, porque al llegar evidenció en el monitor CCTV la hora de ingreso y salida de esta persona; le manifestó al accionado sobre la prohibición de no recibir visitas en el lugar de trabajo; que vio a esa persona y vestía camiseta negra, delgado, sentado en la silla del guarda de seguridad, al lado derecho del CCTV, por lo que procedió a verificar la grabación del CCTV identificando que antes de ingresar a la tienda, el demandado le movió la silla hacia un lado del monitor; no evidenció nada más en la persona, ni enfermedad, malestar e indisposición. *(Records. 01:18:20 a 02:31:20 parte 1- archivo número 065 expediente digital).*

Jhon Faber Montaña Ladino, quien manifestó ser el jefe de la tienda de ARA en el Ricaurte, conoce al demandado porque trabaja con Securicol; que asistió a la tienda de ARA el 25 de marzo de 2021; sabe que el demandado atendió a persona ajena a sus labores en el lugar de trabajo en ese día ya que la vio sentada en su puesto de trabajo, le dijo que tuviera cuidado que no podía estar ahí, el señor Botache le dijo que era un familiar y aunque le volvió a decir que no podía estar ahí, le dijo que no pasaba nada; allí permaneció como 2 horas aproximadamente; vio a esa persona allí, era la primera vez que la veía. *(Records. 02:36:24 a 03:10:0 parte 1- archivo número 065- expediente digital)*

Sergio Said Sánchez Bustos empleado de la tienda Ara, conoce al accionada porque trabaja con Securicol, compañía que le presta el servicio de seguridad a la tienda en el barrio Ricaurte, asistió allí para el 25 de marzo de 2021; sabe y le consta que el demandado atendió a una persona ajena a su labores en su lugar de trabajo ese día, no indagó a cerca de quien era esa persona, lo hizo el jefe de tienda, que también estaba en turno y le manifestó que era un familiar, lo supo porque Jhon Faber Montaña le dijo; que allí esa persona permaneció desde las 11:50 a.m. a 1:30 p.m., es decir 2 horas, vio a esa persona en ese día pero nunca antes; esa persona se veía sana, vio cómo se reían y charlaban entre ellos, hablaban normal, se percibía confianza entre estas personas, el testigo estaba a 3 metros en línea recta, porque estaba haciendo caja. *(Records. 03:15:30 a 04:04:38 parte 1- archivo número 065- expediente digital)*

Respecto del valor probatorio de los documentos emanados de las partes o terceros en original o copia, elaborados firmados y manuscritos y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, de conformidad con el artículo 244 del Código General del Proceso, se

presumirán auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.

Conforme lo anterior, el video, al ser un documento, tiene mérito probatorio en la medida que se presume auténtico y además no fue tachado de falso por el demandado, ni tampoco desconoció su contenido. Además lo demostrado con dicho video fue ratificado incluso por el demandado en el interrogatorio que absolvió, ya que aceptó que atendió a una persona ajena a sus labores en el lugar de su trabajo el 25 de marzo de 2021, sólo que sostuvo que era un cliente que frecuentaba la tienda, que allí duró una hora, que tiene conocimiento que era prohibido atender a personas ajenas a su trabajo durante la jornada laboral, pero que lo hizo porque salió del break y el señor se encontraba apoyado al lado de la basura y le cedió su silla para que se sentara a un metro de distancia, el señor estaba enfermo.

Las anteriores manifestaciones, que expuso el demandado para justificar la presencia de un tercero en su sitio de trabajo, no constituyen confesión, pues para que tengan dicha calidad de conformidad con el artículo 196 del Código General del Proceso, debe versar sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, pues como bien sabido es, en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba. (*ver sentencias SL CSJ SL 1516 de 2018 y SL 35 96 de 2020*). Por tanto, el demandado debió haber allegado alguna prueba que respaldara su dicho, la cual obra por su ausencia en el plenario.

Contrario a lo sostenido por quienes recurren, las versiones dadas por los señores Luis Yeimer Guzmán, Jhon Faber Montaña Ladino y Sergio Said Sánchez, tal como lo sostuvo la Jueza de instancia merecen credibilidad, por cuanto fueron las personas que estuvieron presentes al momento en que sucedieron los hechos debatidos en este proceso, tal como lo acepta el demandado en el interrogatorio que absolvió. Por tanto, tienen una percepción directa de los hechos acaecidos y además fueron coherentes y contestes en sus declaraciones, sin que lo expresado por los señores Juan Pablo Useche y German Arciniegas Fierro, contradigan lo dicho por los mencionados testigos, ya que no presenciaron directamente los hechos acaecidos el 25 de marzo de 2021, en el sitio donde el demandado prestaba sus servicios.

Tampoco le asiste razón a la organización sindical en su recurso, pues el hecho de que no se pudo identificar a la persona que acudió el 25 de marzo de 2021 al sitio donde el demandado prestaba sus servicios, no es óbice para sostener que la falta no se cometió, pues el hecho que se debe analizar es la conducta que realizó el accionado al permitir que una persona externa a la sociedad demandante y a la empresa usuaria entrara a su lugar de trabajo y fuera ubicada por éste en su puesto de trabajo y permitir que esa persona permaneciera en dicho lugar por espacio aproximada de hora y media, situación que quedó

plenamente probada, sin que se hubiera demostrado que se trataba de un usuario de la tienda, pues de las pruebas allegadas no se evidencia que hubiera utilizado los servicios que ofrecía la misma, ya que en ese lugar sólo fue atendido por el vigilante quien le permitió que se ubicara en su puesto de trabajo, habiendo permanecido en ese lugar durante toda su estadía.

Contario a lo sostenido por la agremiación sindical, el video que tuvo en cuenta la Juez de instancia en ningún momento fue editado de un celular como lo pretende hacer ver para quitarle valor probatorio, sino de una cámara de seguridad del lugar dispuesta por la empresa usuaria que era conocida por el demandado, como lo acepta en el interrogatorio que absolvió, al señalar que en ese lugar existen cámaras de vigilancia dispuestas por la empresa a la que se presta el servicio de vigilancia.

Por el hecho de que la apoderada judicial de la parte demandante hubiera intervenido en las diligencias administrativas como instructora de las mismas, no se puede llegar a la conclusión que actuó como juez y parte, tal como lo señala el sindicato llamado a juicio, teniendo en cuenta que dicho proceso lo tramitó la empleadora y en tal contexto actuó en su representación como coordinadora jurídica adelantando dicho procedimiento. Además, las pruebas que la A Quo tuvo en cuenta para formar su convencimiento de la falta cometida por el demandado, no fueron aquellas realizadas en las diligencias administrativas de descargos, sino las practicadas en este proceso, en las cuales para su elaboración participó la apoderada judicial de la parte demandada como la del sindicato “Sintravip”, ejerciendo así el derecho de defensa y de contradicción.

Tampoco se puede indicar que el demandado no conocía del reglamento interno de trabajo, pues de acuerdo con los interrogatorios que absolvió tanto en la diligencia administrativa de descargos como en este proceso, aceptó que conocía del mismo, además de las consignas generales y particulares relacionadas con su cargo de guarda de seguridad.

Adicional a lo anterior, precisa la Sala que en el presente proceso la falladora de primera instancia se basó en los medios probatorios aportados por las partes y los interrogatorios y testimonios recaudados para decidir autorizar el permiso para despedir a un trabajador aforado, sin que tenga injerencia las actuaciones administrativas y/o disciplinarias surtidas al interior de la empresa, como así lo plantea la parte recurrente.

Tal conducta de dejar ingresar a un tercero al sitio de trabajo y dejarlo permanecer allí, constituye falta grave del trabajador de acuerdo con el numeral 5º del artículo 53 del reglamento interno de trabajo de Securicol Seguridad Privada Ltda., como es “*permitir el ingreso de terceras persona a su puesto de trabajo sin la debida autorización*” (Folio 31 archivo 04), como así también lo acordaron las partes en el numeral 20 de la cláusula 10ª del contrato de trabajo

que firmaron las mimas, al señalar “*recibir visitas de carácter personal en el sitio de trabajo*” (Folio 15 archivo 004), por lo que de acuerdo con el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea dable al Juzgador calificar dicha conducta, como lo pretende la agremiación sindical en el recurso que se analiza, el pues la gravedad de una falta le corresponde juzgarla a la ley, los pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, contratos de trabajo y reglamentos, por lo que si se califica en ellos de grave constituye justa causa para dar por terminado el contrato. (*Ver sentencias SL CSJ radicación 15822 de 19 de septiembre de 2001 y SL 1883 de 18 de septiembre de 2019*).

Bajo las anteriores consideraciones habrá de confirmarse la sentencia recurrida.

### **COSTAS**

Están a cargo de la parte demandada ante la no prosperidad de su recurso de alzada. Fijándose como agencias en derecho la suma de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$908.524.00).

### **DECISION**

*En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,*

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el *20 de agosto de 2021*, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué en el proceso especial de Fuero Sindical – Solicitud de permiso para despedir promovido por SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA contra JESÚS ALBERTO BOTACHE BERMÚDEZ, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la parte demandada. **FIJAR** como agencias en derecho la suma de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$908.524).

**TERCERO: NOTIFICAR** esta providencia por edicto en los términos del numeral 3º, del literal d), del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**CUARTO:** Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**Firmado Por:**

**Carlos Orlando Velasquez Murcia**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Amparo Emilia Peña Mejia**  
**Magistrado**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

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:

**8ofd3d32943eab4015b59d594dd530dfe5369667772ead82e15eccedba31b7c8**

Documento generado en 22/09/2021 03:44:31 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**