

Providencia: Providencia del 14 de octubre de 2022
Radicación Nro. : 66001310500420220032501
Proceso: Fuero Sindical
Demandante: Compañía Transbank Ltda
Demandado: Harold Mauricio Silva Pérez
Juzgado de origen: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Magistrado Ponente: Julio César Salazar Muñoz

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, CATORCE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS**

Acta de Sala de Discusión No 0168 de 14 de octubre de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver el recurso de apelación formulado por el señor Harold Mauricio Silva Pérez contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el 10 de octubre de 2022, dentro del proceso de fuero sindical –*permiso para despedir*- que le promueve la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, radicado bajo el número 66001310500420220032501.

ANTECEDENTES

Pretende la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda que la justicia laboral declare que se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que la une al señor Harold Mauricio Silva Pérez y que, hecha esa declaración, se levante el fuero sindical que ampara al trabajador y se le conceda el permiso para poner fin al contrato.

Por último, solicita que se condene en costas y agencias en derecho al aforado.

Indica la solicitante que el señor Harold Mauricio Silva Pérez está vinculado con la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda desde el 1º de marzo de 2017, desempeñado el cargo de tripulante; que las funciones las debía cumplir el trabajador en la ciudad de Pereira o en el lugar que el empleador designara dentro del territorio nacional.

Informa que en la cláusula segunda del contrato de trabajo fueron consignadas las obligaciones que debía cumplir el trabajador en desarrollo de sus funciones; así como las justas causas de terminación del contrato de trabajo, las cuales quedaron anotadas en la cláusula décima; que en la cláusula séptima del contrato quedó establecido que le fue suministrado al trabajador el reglamento interno de trabajo y en la cláusula vigésima tercera quedó sentado que el trabajador conoce dicho documento, así como el manual de funciones.

Cuenta que el citado trabajador es reincidente en la violación de las normas internas de la empresa, las obligaciones contractuales y reglamentarias materializada en el ingreso al área de operación, especialmente a las unidades blindadas de un maletín de carácter personal, más exactamente una bolsa de porta valor marcada con logos de otra empresa, la cual no está autorizada portar ni le ha sido asignada, pues todo el personal debe portar una bolsa transparente en la cual se guaran elementos personales y alimentos. Aclara que solo quien desempeña la labor de porta valores lleva consigo una maleta o canguro entregada y autorizada por la empresa.

Relata que en el informe de Gestión del Riesgo se identificó al actor incurriendo en dicha conducta entre los días 18 y 23 de julio de 2022, precisando que no fue autorizado para cargar la maleta antes descrita, dado que no tiene la posición de porta valor; que frente a esta situación al trabajador se le hicieron múltiples y constantes retroalimentaciones y capacitaciones, haciendo caso omiso a los requerimientos de sus superiores y a los procedimientos de la Empresa, desobedeciendo las instrucciones dadas. De lo anterior, afirma que cuenta con evidencia fotográfica y fílmica, así como los testimonios del personal que requisita y controla las unidades blindadas previo y posterior a iniciar la operación, pruebas todas que dan cuenta la transgresión de las cláusulas segunda y vigésima tercera del contrato de trabajo, el manual PE/CO/LVGE7LV7004 y el protocolo y procedimientos de “*riesgos aplicados la operación de UUBB*”, en su módulo 10 “toma de alimentos en operación” en el módulo 1° “*uso y porte de armamento*”, en el módulo 4 “*tipos de tripulaciones*”.

Refiere que el día 27 de julio fue citado el señor Silva Pérez a la diligencia de descargos que se llevaría a cabo el 29 de igual mes y año, a la cual asistió el requerido acompañado de dos representantes del Sindicato; que una vez

culminó el proceso disciplinario la empresa compró el incumplimiento y trasgresión de la manera grave de lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo, especialmente los numerales 1, 4 y 5 del artículo 61, numeral 5 del artículo 60, numerales 2,3,4,5,6,29,33,34,36 y el párrafo del artículo 62, los numerales 5, 8 del artículo 64, los numerales 2, 3, 12, 15, 16, 35, 47, 65, 68, 69 del párrafo del artículo 64, así como de las normas señaladas previamente el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.

Consecuente con lo anterior, se informó al actor el día 2 de agosto de 2022, de la terminación del contrato con justa causa, quedando solo por definirse la autorización del juez laboral para levantar el fuero sindical que ostenta en condición de Vicepresidente de la Subdirectiva Pereira de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas –UNETDV-.

TRAMITE IMPARTIDO

Mediante auto de fecha 21 de septiembre del año que avanza, fue admitida la demanda, disponiéndose la notificación al aforado y a la organización sindical Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores –UNETDV-.

Notificados los requeridos, se fijó como fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS el día 7 de los corrientes, en la cual el señor Silva Pérez dio respuesta a la demanda, oponiéndose y rechazando las pretensiones, por considerar que no cuentan con sustento legal y probatorio para su prosperidad.

Sobre los hechos de la demanda aceptó los relacionados con su vinculación laboral a la Compañía de Seguridad Transbank Ltda, el cargo desempeñado, las funciones asignadas, aunque aclara que la ley consagra algunas funciones a los trabajadores y en el presente caso no existe prueba de que se hayan consagrado en el libelo inicial las funciones asignadas al trabajador; admite también el contenido de las cláusulas que integran en el contrato de trabajo; sin embargo, frente a estas últimas señaló que no constituyen hechos, pues es solo la referencia de su contenido, insistiendo en el hecho de que la demandante debe probar que tanto el contrato de trabajo como el reglamento interno de trabajo y el manual de funciones le fue entregado al trabajador, precisando que

el contrato fue redactado por el empleador y le fue suministrado al demandado para su suscripción.

Refirió que las conductas cometidas por el trabajador con anterioridad ya fueron analizadas y sancionadas si fuera del caso, pero no pueden traerse a colación en este proceso, porque de ese modo se estarían juzgando dos veces una misma conducta, lo cual constituye una violación al debido proceso; que no existe evidencia que hubieran sido puesto en conocimiento del actor los manuales y protocolos que se relacionan en la acción y que si bien reconoce que existe un protocolo relacionado con el uso de una bolsa transparente para llevar los alimentos y medicamentos, ello es una muestra de la vulneración a la dignidad y los derechos humanos de los trabajadores, más aún como en su caso, cuando lo que lleva consigo son medicamentos que no pueden ser expuestos a las altas temperaturas que se alcanzan en las unidades blindadas, siendo incluso conocida por la empresa su condición de salud; acepta también que el jefe de tripulación es el encargado de portar el canguro con los elementos de valor que transporta de la empresa.

Indicó también que en la auditoria no se logra evidenciar la conducta que se le pretende endilgar al trabajador, por cuanto no se percibe en el video que el bolso que porta el llamado a juicio se encuentre reseñado con un logo, ya que solo se trata de un maletín en el que se busca que tanto las medicinas como los alimentos se conserven en buen estado, lo cual es complejo debido a las condiciones de trabajo y a las largas jornadas de a las que se encuentra sometida el personal de la Compañía.

Sostiene que los empleados son minuciosamente requisados al ingreso a las instalaciones de la Compañía, por lo que no existe el riesgo advertido por el empleador y que además, al no estar regulado el asunto por el manual de funciones corresponde al personal, de manera autónoma, tomar decisiones en torno a la ingesta de alimentos y cómo deben ser transportarlos, sin que sea acertado concluir que por el solo hecho de utilizar un bolso, la intención sea la de defraudar la empresa o poner en riesgo la operación, contrario, considera que lo que se busca es perseguir al trabajador sindicalizado.

Por otro lado, frente a la diligencia de descargos señaló que en la misma el empleador solo pretendió que el aforado se auto incriminara, con lo cual se viola el derecho al debido proceso, pues no puede convertirse esta oportunidad en espacio para que el trabajador sea acibillado con preguntas, que impiden el adecuado ejercicio del derecho de defensa en tanto no se permitió rendir su versión libre, siendo incluso finalizada la diligencia de manera arbitraria y sin la posibilidad de escuchar a los miembros del sindicato que acompañaron al demandado.

Finalizan indicando que en el trámite adelantado por el empleador no quedó establecida la comisión de una falta grave y que en dicho procedimiento se vulneró el principio de doble instancia, pues el demandado no tuvo la oportunidad de recurrir la decisión de la Compañía.

Como excepciones se propuso la de *“Inexistencia de los hechos que fundan el supuesto desobedecimiento a las funciones cometido por el trabajador”* y *“Violación al debido proceso”*.

Decretadas y practicadas las pruebas, se pronunció de fondo la juez de la causa, evidenciando inicialmente que el demandado es trabajador de la compañía demandante y goza de fuero sindical en calidad de Vicepresidente de la Subdirectiva Pereira de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas –UNETDV-, para luego establecer que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, al advertir que el trabajador incumplió con las obligaciones contractuales y reglamentarias, pues, durante los días 18 a 23 de julio del año que corre portó un maletín de carácter personal, sin estar autorizado para ello, pese a tener conocimiento sobre la prohibición de tal conducta y habersele requerido por parte de sus superiores jerárquicos para que cesara en su desacato a los procedimientos de la empresa, insistió en la comisión de la falta, con lo cual se torna evidente que trasgredió el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el perfil del cargo, el manual de funciones, los protocolos de riesgo, módulo 10 *“de toma de alimentos en operación”*, normatividad que debe observarse con rigor, máxime que cuando se trata de una actividad de alto riesgo como la desempeñada en la empresa demandante, por lo que se configuró sin duda alguna, una falta

calificada como grave, que tiene como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

Seguidamente señala que al ser calificadas tales faltas como graves en el reglamento interno de trabajo y pactado en el contrato de trabajo como justa causa para la terminación del mismo, no le es dable al operador judicial calificar la gravedad de la misma, sino su ocurrencia.

El soporte de tal determinación descansó en el análisis de las pruebas aportadas en este asunto, del cual pudo concluir la *a quo* que el trabajador portaba o porta aún sus alimentos en un maletín personal, y así lo confesó en el interrogatorio de parte en el cual manifestó también que no tenía autorización para marginarse de las instrucciones impartidas y los procedimientos dispuestos por la compañía demandante y nunca ha solicitado un aval en ese sentido, siendo conocedor de la política de la empresa de que los alimentos deben llevarse en una bolsa plástica transparente. Los testigos recibidos en el proceso también confirmaron la conducta en la que incurrió el solicitado.

Frente a la vulneración del debido proceso, señaló que el empleador no tenía la obligación de adelantar ningún proceso disciplinario, dado que el despido no tiene la connotación de una sanción y no se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo un procedimiento adelantado para este tipo de decisiones; pero aun omitiendo estas consideraciones, se tiene que la empresa brindó a al trabajador la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, a lo cual renunció, pues ante los interrogantes formulados en la diligencia de descargos, a la cual fue acompañado de dos miembros del sindicato, se limitó a decir que fue citado para brindar su versión libre y no para atender preguntas, argumento que fue constante y que utilizó para agotar todo el tiempo previsto para el acto, motivo por el cual el empleador le permitió rendir su versión por escrito, lo cual tampoco hizo.

Frente a la justificación que en dicho maletín portaba medicamos debido a su condición médica la cual afirma conocía la empresa, señaló que esta fue conocida por la empresa solo hasta el 30 de septiembre del corriente año, cuando el contrato ya había sido terminado y se encontraba en trámite el presente proceso, además no se evidencia que la patología sufrida por el

trabajador impida o haya impedido en alguno momento el desempeño normal de sus funciones, además que no se advierten recomendaciones especiales que implique la portabilidad del maletín como para derivar de allí una autorización excepcional por parte del empleador, la que incluso no fue solicitada por el trabajador, pues ninguna prueba obra en el plenario que así lo demuestre y éste confesó no haber tramitado ningún permiso para ello.

Por lo anterior procedió a levantar el fuero sindical y autorizar su despido. Las costas fueron cargadas en contra el aforado.

Inconforme con la decisión la parte demandada la cuestionó señalando que cuando se estudia una falta que sirva de excusa para la terminación del contrato de trabajo, debe analizarse la cuestión subjetiva, pues no basta que las partes la hayan calificado previamente como grave, pues cuando se trata de un trabajador sindicalizado es muy posible que la motivación del empleador no sea solamente la de mantener un reglamento de trabajo y dirigir la empresa, sino que también puede librarse de la organización sindical.

Refiere que el derecho a la organización sindical en Colombia no es el que más se garantiza, pues realmente son los trabajadores a través de sus luchas quienes lo hacen respetar y que si bien el juzgador procedimentalmente está llamado a verificar la ocurrencia de la falta y que al aforado haya sido escuchado, con lo cual ya puede tomar decisión de fondo, lo cierto es que los jueces están llamados a realizar un análisis más que objetivo de la ocurrencia de la falta, revisando la conducta del empleador y la del empleado.

Indica que en el caso concreto no debe perderse de vista que, en un vehículo blindado, el jefe de la tripulación puede llevar los alimentos en una tula de tela y que sus compañeros no lo puedan hacer, así se haya pactado como tal, que nada afecta a la empresa la conducta adoptada por el aforado, al paso que es una diferenciación que no resulta objetiva y resulta irrelevante como para que por sí sola constituya una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Refiere además que es un hecho cierto que ningún trabajador pacta las faltas como graves, las acepta y, ello obedece a que en su condición de desempleado y su necesidad se adhiere a lo que el empleador considera.

Por otro lado señala que la ley tiene establecido un procedimiento para despedir al trabajador y así lo debe seguir el empleador, debiendo anunciar a aquel las causas por las cuales se va a finiquitar el vínculo laboral y debe oír al trabajador, lo cual no ocurrió en este caso, pues la diligencia de descargos no tuvo la naturaleza de tal, dado que el señor Silva Pérez no fue oído, en la medida en que sólo se formularon preguntas buscando su autoincriminación, para constatar la comisión de la una falta para la cual no contaba con pruebas y además no se escucharon los compañeros sindicalizados que lo acompañaron.

Todo lo anterior, para finalmente solicitar que se revoque la sentencia y en su lugar se niegue el levantamiento del fuero sindical.

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Se dan los presupuestos legales para levantar el fuero sindical del que goza el demandado?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes, la Sala considera necesario precisar los siguientes aspectos

1. EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, establece que: *“Se denomina “fuero sindical”, 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”*

El objeto de la calificación judicial en estos asuntos es garantizar que, las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo, tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecida en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole.

Se circunscribe entonces el proceso de levantamiento del fuero sindical a verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no, para, con esos fundamentos, determinar si se autoriza el levantamiento del amparo foral o el reintegro del aforado.

En este sentido, para lo que importa al presente trámite, conforme a lo dispone el literal b) del artículo 410 del C.S.T., constituyen justa causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *“Las causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

2. DE LA CALIFICACION DE LA FALTA

Establece el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo *“Cualquier violación grave de las obligaciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*.

De acuerdo con la norma, se puede concluir entonces que basta con que la falta esté calificada como grave en cualquiera de las disposiciones señaladas, para que, un vez se acredite su ocurrencia, se produzca la terminación por justa causa por parte del patrono, en otras palabras, el legislador respetó la voluntad de las partes al establecer la graduación, lo que indica que al operador judicial no le está permitido intervenir en ese sentido.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 10 marzo de 2012, rad. 35105, explicó:

“[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que

incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...’

2. CASO CONCRETO

Fuera de cualquier discusión se encuentra en el presente trámite que el señor Harold Mauricio Silva Pérez es trabajador de la Compañía G4S Cash Solutions Colombia Ltda –Hoy Compañía Transbank Ltda-, pues con la demanda fue aportado el contrato individual de trabajo suscrito entre el demandado y dicha compañía – *hojas 76 a 85 del numeral 03 de la carpeta digital de primera instancia-*.

Tampoco es tema que se discuta la calidad de aforado que ostenta el demandado, toda vez que en la hoja 3 del numeral 24RespuestaMinTrabajo, obra el formato “CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVAY/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL” en el que se hace constar que el señor Harold Mauricio Silva funge como

Vicepresidente de la Junta Directiva de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores "UNETDV" Subdirectiva Pereira.

Claro lo anterior, procede la Sala a determinar si, en efecto, se configuraron las causales invocadas por la sociedad accionada, para dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo del señor Silva Pérez.

De acuerdo con la carta por medio de la cual se le informa al aforado que el vínculo será terminado una vez el juez laboral lo autorice, el empleador señala que el trabajador cometió faltas graves a las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo como trabajador, violando disposiciones tales como los numerales 1, 4 y 5 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el numeral 5 del artículo 60, numerales 2, 3, 4, 5, 6, 29, 33, 34, 36 y el párrafo del artículo 62, los numerales 5, 8 del artículo 64, numerales 2, 3, 12, 15, 16, 35, 47, 65, 68, 69 del párrafo del artículo 64 del reglamento interno de trabajo y las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

Es así que la conducta que enmarca el empleador como la constitutiva de justa causa para despedir al trabajador se concreta en que entre los días 18 a 23 de julio del año en curso, en el informe del departamento de Gestión del Riesgo, se evidenció que llevaba un maletín de carácter personal, en particular una bolsa de porta valor (que no le ha sido asignada por la Empresa), marcada con logos de otra empresa, cuya portabilidad no le ha sido autorizada, ignorando con su comportamiento las instrucciones de los superiores, las retroalimentaciones sobre el tema y los protocolos y procedimientos establecidos por la Compañía.

Señaló la demandante la importancia de la actividad de transporte de valores, la cual reviste suma importancia y debe ser ejercida con absoluta responsabilidad y seguimiento de los protocolos de seguridad y consignas del cargo, por lo que no es aceptable el ingreso de elementos personales, en este caso el maletín de que trata el informe.

Al respecto es del caso precisar que en la presente litis no existe discusión frente al hecho de que el que el trabajador, en efecto, cometió la conducta que se le imputa como constitutiva de una falta grave, pues así lo confesó en el

interrogatorio de parte, aduciendo varias razones que estima justifican su conducta. Ahora bien, lo que realmente es motivo de reproche por el aforado es que una falta que no puso, ni pone en riesgo la operación diaria de la Compañía y la seguridad de los tripulantes del vehículo brindado y de los bienes que en ellos se transporta, no puede ser considerada de la envergadura tal que conlleve a la terminación del vínculo laboral y que sea utilizada por el empleador para diezmar la organización sindical que representa.

Para definir el asunto puesto a consideración de la Sala es necesario remitirse a los numerales 3 y 68 del párrafo primero de artículo 64 del reglamento interno de trabajo se encuentran previstas como prohibiciones especiales al trabajador *“Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores”* y *“omitir o incumplir cualquier de los procedimientos establecidos para la operación del transporte de valores en pavimento sea que ocasionó o no perjuicios para la empresa”*; mientras que los numerales 2, 11, 19 y 24 del artículo 67 ibídem disponen textualmente que constituye falta grave: *“La violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, en el contrato o en este reglamento.”* y *“El incumplimiento por parte del empleado de las normas de seguridad de transporte aéreo, terrestre o marítimo, cuando se encuentre en cumplimiento de funciones asignadas por la empresa”*, *“El incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la Empresa”* y *“La violación, aún por primera vez, de las disposiciones de la EMPRESA sobre seguridad y utilización de los elementos requeridos para la empresa”*.

El anterior marco normativo era necesario ponerlo de presente, en consideración a que si bien el portar un maletín que no fue asignado al trabajador, no se encuentra establecidos como una prohibición especial al trabajador, ni constituye una falta grave, tal directriz si hace parte de los protocolos y procedimientos de seguridad *“riesgos aplicados a la operación de UUBB”*, en tanto se tiene establecido que el “canguro” es un elemento diseñado para portar adecuadamente los valores y evitar que estos queden a la vista de las personas –*hoja 110 del numeral 03 del cuaderno digital de primera instancia-*, elemento que le ha sido asignado, según el Modulo 4 al funcionario porta valores, cargo que no es el desempeñado por el actor, pues recuérdese que este funge como tripulante.

Además, el módulo 10 del mismo instructivo denominado "*Toma de alimentos en operación*", establece que el personal está autorizado para tomar sus alimentos en operación, debido para ello deben traer su portacomida y termo dentro de un empaque o bolsa plástica transparente, no autorizándose otro tipo de empaque o bolso, radicando la razón de tal disposición, en que tales elementos puedan "*ser revisados y verificados visualmente por el funcionario de riesgo en la verificación de la UUBB antes de salir*", siendo incluso revisados esos mismos elementos antes de salir de las instalaciones—*hoja 122 numeral 03 del expediente digital de primera instancia*-, verificación que fue confirmada por el Coordinador Operativo y Gestión Riego, señor Danilo Carlos Penailillo Romero, quien rindió su declaración en este proceso.

Tales protocolos, eran ampliamente conocidos por el actor pues fue capacitado en ese sentido y además, cada que se hizo la revisión de la unidad móvil antes de darle salida fue informado de la violación del protocolo previsto por la empresa para el porte de alimentos "*riesgos aplicados la operación de UUBB-Modulo 10*"-, instándolo a cumplir con la directriz, lo cual ha incumplido de manera sistemática, incluso en la actualidad porque sigue portando el "canguro" que le fue asignado en días pasados, cuando fungió como "porta valores", según lo relató el señor Sandro Olmedo Castañeda Castañeda en su declaración. Es de aclarar que dicho cargo actualmente no lo desempeña el aforado.

Y es que no resulta menor la medida de seguridad tomada por la entidad, como lo quiere hacer ver el recurrente, no sólo porque el utilizar un elemento que no le ha sido asignado se presta para suspicacias y confusiones, en tanto que se constituye en el único elemento autorizado para cargar los valores y bienes custodiados por la compañía, sino porque impide la visualización de su contenido, permitiendo incluso que en la revisión general no se adviertan elementos que pueden poner en riesgo la operación, como son celulares, tabletas o incluso inhibidores de señal, los cuales no debe llevarse a la operación y, en el caso del último, es un mecanismo para deshabilitar todas las medidas de seguridad de la unidad blindada, como lo informó el coordinador de área de gestión del riesgo en su declaración; de allí que no resulte recomendable permitir el uso de un empaque diferente a la bolsa plástica

transparente para llevar los alimentos, incluso para quienes tiene el cargo de porta valores, dado que el canguro está autorizado para llevar valores, quedando entonces también obligados a portar sus alimentos en las mismas condiciones que los demás tripulantes.

Como puede verse, no se trata del capricho de la empresa, sino que las medidas de seguridad obedecen al riesgo y complejidad de la operación que desarrollan, pues de no ser así, la unidad blindada, la tripulación y los valores transportados, estarían expuestos ante los innumerables peligros que conlleva movilizar el dinero de los diferentes clientes de la región, de allí que no pueda considerarse irrelevante o mínima la conducta del trabajador, máxime cuando éste optó por las vías de hecho para que imperara su voluntad por encima de la seguridad de la operación y protección de sus compañeros de trabajo.

En ese sentido y como quiera que el trabajador ha desatendido las directrices y órdenes impartidas por sus superiores de manera reiterada y sistemática e incumplido los protocolos de seguridad, lo cual está calificado como falta grave, no puede ahora la Sala morigerar esa calificación, por la presunción de que el empleador la utiliza para dismantelar la organización sindical, pues no es una cuestión que corresponda discutir en los estrados judiciales conforme la jurisprudencia previamente citada, en la que se precisó que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se establece dicha calificación.

En lo que atañe a la alegación del trabajador de la violación del debido proceso en el trámite disciplinario que le fue adelantado por la Compañía Transbank Ltda, consistente en que el trabajador no fue oído antes de ser despedido, se observa que esta afirmación no obedece a la realidad, dado que en la diligencia de descargos a la cual acudió acompañado de dos integrantes del sindicato, se negó a responder las preguntas formuladas por el Jefe de Operaciones, precisando que la información requerida se encontraba en la base de datos de la Compañía y que fue citado para rendir su versión libre y no para contestar preguntas que lo auto incriminen.

Posteriormente, cuando se le instó para que informara lo sucedido, alegó que lo estaban coaccionando y más adelante, ante la actitud evasiva y dilatoria que demostró, el empleador lo conminó para para que optimizara el tiempo de la diligencia, continuando con la misma actitud, por lo cual se procedió a dar por terminada la diligencia, permitiéndole ampliar su versión a través del correo de la Compañía, fijando como plazo el 1º de agosto de 2022 a las 14:00, garantía de la cual no hizo uso.

Lo expuesto pone de presente que no fue la demandante la que no le permitió ser oído, sino más bien fue el trabajador que no quiso ser escuchado, ya que teniendo la oportunidad para ello en la diligencia de descargos se sustrajo hábilmente de hacerlo y posteriormente, teniendo la ocasión para pronunciarse a través de medios electrónicos en los cuales podía exponer sus argumentos defensivos sin ninguna restricción, tampoco así tuvo la voluntad de ejercer su derecho de defensa.

De acuerdo con lo hasta aquí analizado y no encontrando argumentos suficientes en la alzada para cambiar lo dispuesto por la funcionaria de primer grado, la sentencia apelada será confirmada en su integridad.

Costas a cargo del recurrente.

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el 10 de octubre de 2022.

Costas a cargo del señor Harold Mauricio Silva Pérez.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Ponente

Ausencia Justificada

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Ausencia justificada

GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO

Magistrado

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

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

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

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

Código de verificación: **39a09cb58fe17508e764ca8994202f75c404da5baf7f3cf5c60edbf5712f0ae8**

Documento generado en 14/10/2022 01:33:32 PM

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