



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, cinco (05) de julio de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE:	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA-
DEMANDADO:	HUMBERTO PATIÑO SOSSA
SINDICATO:	ASOTRACOMFAMA.
TIPO DE PROCESO:	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DECISIÓN:	CONFIRMA

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el recurso de apelación presentado tanto por el apoderado de la parte demandada como por el representante del Sindicato, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de conocimiento, mediante la cual Autorizó el despido del trabajador amparado por Fuero Sindical, en el Proceso adelantado por la empleadora **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA-** en contra del Señor **HUMBERTO PATIÑO SOSSA**.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

Declarar la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo imputable al trabajador demandado, de conformidad con las causales consagradas en los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 1965, norma que subrogó el artículo 62 del CST, en concordancia con lo establecido en el numeral 5, del artículo 58 del CST y el numeral 1 del artículo de la misma norma. Que consecuentemente se levante el fuero sindical al trabajador y se conceda autorización para terminar con justa causa su contrato de trabajo.

HECHOS:

- Que el trabajador demandado se vinculó laboralmente con Comfama desde el 09/08/2007, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual fue modificado a término indefinido el 21/07/2008.
- Que el cargo del trabajador es de vigilante, prestando sus servicios en la ciudad de Medellín.
- Que se encuentra vinculado a la Organización sindical y en la actualidad ostenta el cargo de Tesorero, lo cual lo hace garante de la estabilidad de fuero sindical.
- Que mediante correo electrónico del 04/10/2021, la empresa “Ayudas Diagnósticas Sura”, puso en conocimiento de la entidad demandante la presunta pérdida de un casco de motocicleta de propiedad de una de las trabajadoras, casco que el trabajador tomó el 28/08/2021 sin autorización de la mencionada empresa, y sin reportar tal situación a sus superiores.
- Que en conversatorio realizado el 06/10/2021, el trabajador aceptó haber tomado el casco, y manifestó que cuando lo iba a devolver ya no estaba donde lo había dejado; por lo cual se le programó diligencia de Descargos para el 12/10/2021 y mediante comunicación del 26/10/2021 se le informó la terminación de su contrato laboral, por el incumplimiento de sus obligaciones especiales y prohibiciones contenidas en los artículos 52, 54, 56 y 60 del RIT, supeditada su terminación a la emisión de la Sentencia judicial de permiso para despedir por ser trabajador aforado.

SENTENCIA.

DECLARÓ que la terminación del contrato de trabajo entre las partes obedeció a una Justa Causa; y que como consecuencia, la entidad demandante no violó el procedimiento disciplinario contenido en la CCT vigente en la empresa. **AUTORIZÓ** el despido del trabajador amparado con fuero sindical. **DECLARÓ** no prosperas las Excepciones propuestas. Y **CONDENÓ** en Costas procesales al trabajador demandado y en favor de la demandante.

RECURSO DE APELACION

DEMANDADO: Manifiesta que el trabajador nunca tuvo la intención de generar un daño o defraudar a la empresa, generar un perjuicio en los bienes de terceros, o robarlos, que solo fue un error de comunicación que existió entre él y la empleada de Sodexo, pero que no hubo intención malévola, maliciosa o dolosa, tan así es que en la declaración rendida por la líder de “Ayudas Diagnósticas de Sura”, ésta manifestó que el trabajador siempre fue muy receptivo, y que aceptó que había cometido un error.

Que se debe considerar que se trata de un trabajador que lleva más de 17 años laborando en Comfama, que resarcir el perjuicio, que siempre aceptó el error de tomar un casco que no era de él. Y que la empresa no tuvo en cuenta las causales de atenuación de la falta, conforme a los arts. 58 y 59 del Reglamento interno de trabajo.

SINDICATO: Dice que no fueron suficientemente valoradas las pruebas allegadas al Proceso y fundamentalmente el testimonio de Luisa Fernanda de “Ayudas Diagnósticas Sura” quien dejó claro que lo que ocurrió fue un error desprovisto de toda malicia por

parte del trabajador, error que la Caja aprovechó para hacerlo aparentar como si fuese una conducta dolosa o preterintencional.

Que si bien es cierto, el trabajador no argumentó su defensa con razones de peso, la organización sindical sí lo ha hecho, y en el Proceso disciplinario no fueron tenidos en cuenta por Comfama ni por el A quo.

Y que se vulneró la presunción de inocencia a pesar de que todos los testigos presentados por la empresa pertenecen a la misma, los que obviamente manifestaron las razones que le asiste.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

- Competencia: Principio Consonancia art. 66A del C.P.T. y S.S, adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- Objeto: Determinar si en el caso a estudio, hizo bien o no el A-quo en Autorizar el despido del trabajador amparado por Fuero Sindical. Veamos:

El art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la ley 50 de 1990, modificado por la ley 584 de 2000 art. 1°, consagra el Derecho de Asociación en los siguientes términos:

“ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí”.

Ahora bien, el FUERO SINDICAL es un derecho de raigambre constitucional definido así por la CPN y por el C.S. del T:

“ARTICULO 39 CPN. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

(...)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

(...)”.

“ARTICULO 405 CST. 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 del trabajo”.

Este amparo propio de trabajadores sindicalizados, procede al tenor de lo dispuesto en los artículos 406 y 407 del C. S. del T. Lit. C), modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, entre otros, para los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (05) principales y cinco (05) suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis (06) meses (6) más, así:

“TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. Están 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 y cinco (5) suplentes, y 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;

(...)

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

“MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.
2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.
3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice”.

No se discute en este Proceso la calidad de aforado del demandado señor **HUMBERTO PATIÑO SOSSA**, quien hace parte del Sindicato **“ASOTRACOMFAMA”**, ocupando el cargo de Tesorero (anexo 45 del medio digital).

JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR:

La entidad demandante solicita se otorgue permiso para despedir al trabajador demandado, por los hechos ocurridos el 28 de septiembre de 2021 en la sede ubicada en el Municipio de Bello, y con fundamento en los artículos 62 del CST y 60 del Reglamento Interno de Trabajo (anexo 5), literal G) Capítulo XVIII, los cuales consagran respectivamente:

“TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

...

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”.

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de Comfama, las siguientes:

...

9) se califican como graves en el trabajador:

...

9.7) Apropiarse indebidamente o trasladar prendas de vestir, objetos o dinero ajenos de un sitio a otro, dentro o fuera de las dependencias de Comfama sin autorización expresa de sus superiores”.

5

Pasa la Sala a analizar la prueba testimonial obrante al interior del Proceso:

1. INTERROGATORIOS DE PARTE.

Trabajador demandado:

“Pregunta: diga como es cierto si o no, que ud desarrolla sus actividades en las instalaciones de Comfama? Respuesta: si

P: ud tiene facultad de entrar y salir libremente de las instalaciones de otras compañías o clientes de Comfama? R: no

P: ud tiene facultades para abrir cajones y escritorios en las instalaciones de terceros, por ejemplo en los de la empresa Ayudas Diagnosticas Sura? R: no

P: El día 28 de septiembre de 2021 ud tomó sin autorización un casco de los cajones de las instalaciones de la empresa Ayudas Diagnosticas Sura? R: si lo tome, por equivocación

P: el casco se encontraba dentro de un cajón de un escritorio? R: dentro de un cajón, si

P: ud informó por escrito a Comfama que tomo un casco de motocicleta que no era de su propiedad, de las instalaciones de la empresa ayudas diagnosticas sura? R: no

P: diga si el hecho de haber tomado el casco de motocicleta que no era de su propiedad en las instalaciones de un tercero, afectaría gravemente la reputación de Comfama, frente a terceros? R: no

P: ud actualmente tiene contrato vigente con Comfama? R: si

P: informe al despacho las razones por las cuales ud no devolvió el casco a la dueña o al lugar donde lo tomo? R: porque estaba trabajando y más tarde lo iba a regresar

P: donde funciona ayudas diagnosticas Sura? R: en el centro comercial Bellocentro Segundo Piso

P: esta dentro de las instalaciones de Comfama o fuera? R: dentro de las instalaciones de Comfama

P: ud como vigilante que funciones tiene en la sede de Comfama Bello? R: vigilar los activos de la Caja, los usuarios y que no hayan daños materiales

P: dentro de sus funciones de Vigilancia esta cuidar los bienes de las empresas, como terceros, que prestan servicios para Comfama? R: si

P: como vigilante, ud requiere autorización para ingresar a las oficinas de terceros, que prestan servicios para Comfama? R: si

Representante legal de Comfama – Laura Daniela Álzate Tobón:

P: la caja presentó querrela por hurto por los hechos ocurridos el 28 de septiembre de 2021 contra Humberto Patiño? R: No, porque el motivo del despido es un incumplimiento al RIT, no nos corresponde a nosotros calificar delitos

P: podría indicar si verificó Comfama que el casco que es objeto de debate acá, fue pagado por el trabajador? R: no hicimos esa verificación directa, sabemos que esa información llego, pero eso no desdice de la falta que fue cometida.

P: a que información hace relación, que llego? R: unos pantallazos de WhatsApp de una supuesta conversación sostenida por el señor Humberto con la persona que es dueña del casco

P: quien presentó la queja formal, directamente contra el trabajador y que tipo de vinculación tiene con Comfama? R: la información de esta irregularidad fue por parte de Luisa Fernanda, de Ayudas Diagnosticas Sura, debido a que una persona de su equipo le informó esta irregularidad.

P: podría indicar cual fue el perjuicio patrimonial para la Caja por estos hechos? R: la caja no sufrió perjuicio patrimonial, pero si perjuicio reputacional y las faltas al reglamento no están supeditadas a un perjuicio de la Caja

2. TESTIMONIAL.

PARTE DEMANDANTE:

Lina María Zapata Soto (labora en Comfama – Asuntos laborales)

P: conoce las razones por las cuales la empresa tomo la decisión de solicitar autorización para terminar el ctto de trabajo con justa causa al trabajador? R: el trabajador para el momento de la falta tenía un fuero sindical, el incurrió en una falta grave que encontramos probada, por eso debíamos solicitar el levantamiento del fuero, el trabajador continua laborando en Comfama, y estamos supeditados a la decisión del juez para proceder, esta decisión fundamentada en una falta grave a la luz del RIT, por violación grave a las obligaciones y prohibiciones del ctto de trabajo, porque él, en su rol de vigilante, cuyo objeto principal es velar por el cuidado de los bienes y las personas que hacen presencia en la organización, fallo a ese objeto contractual, al haberse introducido en una de las empresas, que funciona dentro de Comfama, que es Ayudas diagnosticas Sura, donde el no tiene un puesto de trabajo, es una empresa ajena a Comfama, pero en razón de su rol de vigilante le permitieron el acceso a estas instalaciones, como algo basado en la confianza y el extrae de allí, un casco que es de propiedad de las empleadas de Sura, sin autorización y una vez se percata que no es su casco, no realiza la devolución de manera inmediata, sino que lo conserva, espera un tiempo, y espera incluso al reclamo de la empleada para hacer la devolución, incluso de reposición del dinero, del costo del casco, porque nunca supimos que paso con ese casco, en su rol de vigilante fallo, a velar por la seguridad de los bienes y las personas, fallo a sus obligaciones y prohibiciones, y por estas faltas graves fue que solicitamos la desvinculación y levantamiento del fuero.

P: el demandado tiene alguna autorización para salir y entrar de las instalaciones de 3ros?

R: no, el puesto de trabajo del demandante es en las instalaciones de Comfama, el no tenía nada que ir hacer allá, porque esa empresa es diferente, tiene su propio esquema de vigilancia de seguridad, no tenía nada que hacer allí, su puesto es de trabajo es en las instalaciones de Comfama.

P: informe si la conducta realizada por el trabajador es una conducta prohibida a los empleados como el actor? R: es una conducta prohibida retirar objetos de la organización, y más cuando es su obligación velar por los bienes que estén al interior de la Caja, y ayudas diagnosticas está dentro de la sede de Comfama, y dentro de la carta de terminación se relataron 1 a 1 las obligaciones y prohibiciones que contrario el empleado con ocasión de esa conducta de extraer un elemento que no era de su propiedad de las instalaciones de un proveedor de Comfama

P: la conducta del trabajador afecta la reputación de Comfama frente a terceros como ayudas diagnósticas Sura? R: si claro, porque su rol de vigilante lo hace más veedor de los temas de seguridad, entonces ayudas diagnosticas ve a un empleado con el uniforme de Comfama, le abre la puerta confiando que es un empleado de Comfama, y ese empleado retira un elemento de propiedad de una de sus empleadas y luego deben alzar la mano, diciendo se extravió este elemento, y ellos al ver en sus videos que es un empleado de Comfama, la imagen institucional queda por el suelo. Sura nos dice que como es posible que un empleado de Comfama sustraiga elementos sin autorización.

P: Ayudas diagnosticas Sura se encuentra al interior de las instalaciones de Comfama Bello? R: si, pero tiene un cierre, para ingresar ayudas diagnosticas hay una puerta que debe ser autorizado el ingreso para traspasar ese límite, de hecho el trabajador le pidió a una empleada que le diera acceso, ella le abrió, queda adentro, pero no es de libre acceso.

Luis Felipe Cataño Velásquez (abogado de Comfama – trabaja en el área de cuidado y seguridad física, como responsable de riesgos y sala de monitoreo electrónico)

P: conoce al demandado? R: si, como vigilante del área de cuidado y seguridad física

P: que conoce del hecho? R: que ayudas diagnosticas Sura nos activa al equipo de cuidado manifestando, solicitando apoyo para validar unas condiciones donde sale, un vigilante

nuestro con un casco que estaba guardado en las instalaciones de ellos, a partir de ese momento con el equipo de seguridad de Sura, comenzamos a validar porque el esquema de protección y seguridad que ellos tienen es de suramericana, no lo tenemos por ser un tercero en Comfama, hacemos una revisión de los registros filmicos que ellos manejan encontrando que el día 28 de septiembre de 2021 a las 5 37 am, el trabajador ingresa a las instalaciones de dinámica y posteriormente sale con el casco en la mano, y vuelve y ajusta la puerta, fue lo que vimos en videos.

P: indique al despacho si los trabajadores de Comfama, en especial los vigilantes, tienen autorización de ingresar y salir de las instalaciones de un tercero como ayudas diagnosticas Sura? R: no tiene autorización para hacer ese ingreso, a instalaciones de terceros

P: el trabajador demandado tenia que estar en las instalaciones de Ayuda diagnostica el 28 de septiembre de 2021? R: no están autorizados para entrar en espacios de terceros

P: es una conducta prohibida para los trabajadores de Comfama y que tanta gravedad que un vigilante ingrese a las instalaciones de un tercero, y extraía un elemento ajeno a su propiedad? R: la condición misma de sacar elementos sin autorización del propietario, o de quien maneja el inmueble ya reviste una condición que primero, si lo va a sacar lo debe informar a la sala de control de riesgos para validar que condiciones de trabajo está desarrollando en el lugar y eso no paso

P: el demandado informo este hecho, ocurrido el 28 de septiembre de 2021 en Sura? R: no lo informo en ningún momento del ingreso, ni salida de elementos, por ello ya se constituye una falta gravísima.

P: podría indicar si ayudas diagnosticas Sura, se encuentran al interior de las instalaciones de Comfama Bello? R: si, se encuentran ubicadas al interior del CIS Comfama Bello, en el segundo piso, en la torre médica.

P: para el momento de los hechos ese espacio de ayudas diagnosticas Sura, se encontraba cerrado o con algún sistema de seguridad o llave, que el trabajador no pudiera entrar? R: de acuerdo a lo que nosotros vimos, seguridad por ser un espacio de terceros, el equipo de cuidado y seguridad humana no porta llaves de los espacios de terceros, porque no está permitido el ingreso, 2. Nosotros vimos que la puerta estaba ajustada, una persona le abre la puerta, el ingresa a las instalaciones, saca un elemento, y el mismo vuelve y ajusta la puerta, valiéndose de su condición de seguridad, pero no fue reportado a la central de riesgo, la entrada al espacio, no fue reportada la salida de elementos de ese espacio, y no teníamos conocimiento que en ese momento existiera alguna condición especial que requiriera el ingreso de personal ajeno a esa instalación para apoyar una situación especial, no se tenía conocimiento, por lo tanto al nosotros tener, prohibición de entrar a espacios de terceros, se constituye una falta.

P: podría indicar si el lugar donde se encontraba el casco tenia alguna llave de seguridad o algún sistema de seguridad que no pudiera entrar el demandado? R: según lo informa la dueña del casco se encontraba en un cajón bajo llave.

Lida Yomara Ramírez correa (trabaja en Comfama en el equipo de asuntos labores)

P: conoce al demandado? R: si señor.

P: que conoce ud del caso? R: yo fui la persona que adelanto el proceso disciplinario al trabajador, básicamente tuvimos conocimiento por un reporte realizado por la empresa ayudas diagnosticas de Sura, el trabajador ingreso a sus instalación tomo un casco de una de sus trabajadoras, sin consentimiento, en razón a ello adelantamos el correspondiente proceso disciplinario, se agotó todo el debido proceso, establecido en la CCT, y conforme a la valoración de las pruebas (videos, reporte de la trabajadora, chat aportados por parte de la empresa ayudas diagnosticas se determinó que el trabajador había cometido una falta grave al reglamento, esto es en consideración que hubo una apropiación indebida de uno de los elementos de la trabajadora de sura, y por su condición de vigilante que agrava más el tema de su conducta, se adelantó el proceso y se solicitó en este caso el levantamiento de fuero.

P: tiene conocimiento cuales fueron las razones por las cuales se tomo la decisión de solicitar autorización para terminar con justa causa el contrato de trabajo del demandado?

R: en primer lugar, porque el trabajador ingreso a una de las instalaciones de la empresa ayudas diagnosticas, tomo un casco de propiedad de una de las trabajadoras de la empresa, este estaba en uno de los cajones, lo tomo sin autorización, una vez la trabajadora empieza a validar con relación a su casco, los mismos compañeros son los que reportar al demandado, es la trabajadora quien le indaga al demandado por el casco, el reconoce haberlo tomado, y le hace un ofrecimiento económico para hacerle un resarcimiento, por haber tomado el casco sin la debida autorización, conforme a esto, se adelanto el respectivo proceso disciplinario y consideramos que por su rol, de vigilante, al

ser el llamado al debido cuidado de los bienes y la custodia de los mismos, se tomó una apropiación indebida, y por eso se solicitó el levantamiento del fuero

P: informe al despacho si el trabajador esta autorizado para ingresar y salir de las instalaciones de terceros como la empresa ayuda diagnostica Sura? R: no está autorizado, es un vigilante de Comfama, ayudas diagnostica es una empresa autónoma, que finalmente no pertenece a Comfama, y como tal el trabajador no esta autorizado para entrar a esas instalaciones.

P: el hecho de ingresar a las instalaciones de un tercero, y tomar un elemento como un casco de motocicleta, es una actuación prohibida para los trabajadores como el demandado? R: es una actuación irregular, es una actuación prohibida de cara al reglamento interno de trabajo, y efectivamente es una causa grave en el RIT, máxime en el rol de vigilante.

P: existe algún informe del coordinador Médico del CIS de bello a asuntos laborales? R: el informe fue remitido directamente por la empresa, ayudas diagnosticas, quienes enviaron un correo electrónico reportando la situación, por la líder, de la trabajadora de ayudas diagnosticas a quien se le tuvo el tema de una apropiación indebida de su casco.

PARTE DEMANDADA (TRABAJADOR):

Luisa Fernanda Restrepo González (Lider Oficina Ayudas Diagnosticas Sura - Bello)

P: que conoce del caso? R: yo soy la persona encargada de la sede de ayudas diagnosticas que esta al interior de Comfama – Bello, **que el casco estaba dentro del laboratorio clínico**, el reporte lo hace la auxiliar del laboratorio Kely Sánchez, más o menos el 30 de septiembre reporta que se le perdió un casco que tenía guardado en un cajón dentro de un servicio dentro del laboratorio que se llama Citología, revisamos las cámaras en su momento, **ellas comentaban que el demandado lo había sacado, pero verificamos las cámaras de seguridad del laboratorio y efectivamente vimos que el demandado entro a las instalaciones del laboratorio y retiro el casco**. Yo converse ese mismo día con el demandado, **él me dijo que si, que aceptaba que había tomado el casco, le pedimos que porfavor lo regresara, pero el ya no lo tenía en su poder**, en ese momento se hizo el reporte a Comfama sobre la situación que se había presentado.

P: el reporte que hizo la señora Kely en que términos se hizo? R: ella reporta que se le había perdido un casco, y literalmente dice “el casco se lo llevo Patiño” que así es como se conoce el demandado, yo le pregunte que donde estaba, que donde lo tenía guardado, que porque sabía que lo había tomado el demandado, **ella me explico que el casco estaba guardado en el servicio de citología en un cajón y que ella lo había dejado allí porque estaba en clases de conducción para sacar el pase de la moto**, y que por eso tenía el casco allí guardado, le dije que como sabía que el demandado lo había tomado y me dijo que le había contado Susana Taborda, (orientadora del servicio de laboratorio y es quien abre el servicio) entonces validando **con Susana nos dice que cuando estaba abriendo el laboratorio, porque es la primera persona que llega, y llego super temprano, el demandado se le acerco y le dijo, permiso que voy a entrar a tomar algo que tengo acá guardado**, y Susana le permitió el acceso, el entro al servicio de citología, abrió el cajón, tomo el casco y salió, entonces cuando Kely llegó que fue a sacar su casco empezó averiguar que quien lo había visto, que quien lo había cogido, le pregunto a todas las personas del laboratorio, y Susana le dijo que “yo vi que Patiño entró y saco algo, yo creo que es su casco” y ya, hay fue que ella, tengo entendido pero no me consta, que hablo con el demandado y confirmo que si era su casco.

P: en algún momento el demandado se mostró renuente de cumplir con el pago o de reconocer que si tomo el casco por equivocación? R: no señor, don Humberto desde el mismo momento que yo hablé con él, el reconoció que el había tomado el casco, reconoció que no estaba bien, que sabía que se había equivocado, y de inmediato muy muy accequible muy respetuoso con nosotros, y nos dijo no se preocupen que yo respondo. Pero el se contacto con KEly directo y el le realizó la transferencia.

P: que explicación le dio Humberto, porque el cogió el casco? R: lo que el dijo en ese momento, fue que a él se le había perdido un casco de moto, y que una auxiliar de Sodexo, que es la empresa con la cual nosotros tenemos contratado el servicio de aseo del laboratorio, ella le había dicho que en el laboratorio, estaba el casco que a él se le había pedido, eso fue lo que el contó, y por eso fue que él, decidió entrar al laboratorio a tomarlo.

P: si ya se había hecho el pago del casco, porque se envió el reporte a Comfama? R: el pago del casco se hizo unos días después, no recuerdo cuantos días, yo hice el reporte el mismo día que a mi me lo reportaron, entonces hasta ese momento no había solución,

cuando yo hice un reporte, porque eso es un incumplimiento al contrato entre ayudas diagnósticas y Comfama, porque al ser una concesión, somos responsables de puertas para adentro de todo, por ende era una falta de Comfama porque ellos no pueden entrar a nuestras instalaciones y mucho menos retirar cualquier objeto, por ende el reporte había que hacerlo, se hubiera perdido el casco o no, cuando yo lo hice a Comfama todavía no había pasado el tema del pago, probablemente si ellos hubieran acordado yo de pronto ni me hubiera dado cuenta, pero pasaron casi una semana entre el día que se perdió el casco, el día que lo reporte y el día de la transferencia, en eso terminó nosotros teníamos que hacer lo que correspondía,

9

Como puede verse, del interrogatorio de parte que absolvió el demandado en el proceso, se desprende la ocurrencia de los hechos endilgados en la carta de terminación del contrato laboral, pues acepta que ingresó a una Sede de un tercero -Ayudas Diagnósticas Sura-; que en su rol de vigilante no tiene autorizado el ingreso o salida sin previo reporte o autorización de dichas instalaciones, y que extrajo un elemento de un cajón; sin dar una explicación válida que permita justificar su actuación; máxime que la misma testigo que trajo al Proceso (señora Luisa Fernanda restrepo González) fue clara en afirmar que la actuación del demandado constituye un incumplimiento al contrato entre “Ayudas Diagnósticas” y “Comfama”, porque al ser la primera una concesión, es la responsable de puertas para adentro de todo lo que allí hay, considerando entonces que sí se trata de una falta de la segunda, porque ellos no pueden entrar en sus instalaciones y mucho menos retirar objeto alguno de ellas.

Ahora, como quiera que el mismo empleador calificó tal conducta como falta **grave** en el R.I. de Trabajo, no le es dado a Juez ni a la Sala entrar a sopesar tal gravedad y como tal, es constitutiva de justa causa de despido, al tenor de lo dispuesto en el Art 72 numeral 1, Guión 8 del R.I. de T. y en el Art. 62 numeral 6 literal A del C.S. del T así:

“son Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). por parte del empleador:

...

6....Cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, **contratos individuales o reglamentos**”.

Ahora, si bien de la prueba testimonial se desprende que el trabajador canceló el valor del casco a la trabajadora de Ayudas Diagnósticas, este hecho en criterio de la Sala por sí solo no exime de responsabilidad al trabajador y tampoco se la atenúa, ya que éste en su rol de vigilante es la persona en la que está depositada la confianza, el cuidado y protección de las personas y bienes no solo de ambas empresas; configurándose así la conducta grave prohibitiva. **CONFIRMA.**

Costas Procesales de 2ª Instancia a cargo del demandado, vencido en el recurso, y a favor de la entidad demandante. Agencias en derecho en esta Instancia: 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello el 07 de junio de 2022, dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical promovido por la empleadora **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA-COMFAMA-** en contra de **HUMBERTO PATIÑO SOSSA** y del **SINDICATO “ASOTRACOMFAMA”**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

10

SEGUNDO: Costas Procesales de 2ª Instancia a cargo del demandado, vencido en el recurso, y a favor de la demandante. Agencias en derecho en esta Instancia: 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ