



SENTENCIA

PROCESO	Especial de fuero sindical
DEMANDANTE	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda
DEMANDADO	Jorge Isaac Mora Mesa
VINCULADO	Sinuvicol
RADICADO	05-001-31-05-014-2022-00243
TEMA	Levantamiento de fuero sindical
DECISIÓN	Confirma sentencia

El diecisiete (17) de agosto del dos mil veintidós (2022), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien funge como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **200** de discusión de proyectos, procede, de plano, a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** contra **JORGE ISAAC MORA MESA** y como coadyuvante de la parte actora el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA -SINUVICOL-** con radicado **05-001-31-05-014-2022-00243-01**.

• **PRETENSIONES:**

Aspira la empresa demandante se declare que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado Jorge Isaac Mora Mesa. Como consecuencia, se autorice el levantamiento del fuero sindical existente y la terminación del contrato de trabajo. Que se condene en costas procesales al demandado.

• **HECHOS:**

Las anteriores pretensiones las fundamenta la empresa en los hechos siguientes, los cuales se transcriben de forma literal, incluidos posibles errores:

**PRIMERO:** El demandado tiene un vínculo laboral con la Empresa G4SCASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA., hoy COMPAÑÍA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., a partir del 03 de Junio de 2010, desempeñando el cargo de ESCOLTA ESPECIALIZADO en la ciudad de MEDELLIN el cual se encuentra vigente a la fecha.

**SEGUNDO:** El cargo que desempeña el demandado es como **ESCOLTA ESPECIALIZADO**

**TERCERO:** El demandante desarrolla sus funciones en la ciudad de Medellín, o donde el empleador le indique en el territorio nacional.

**CUARTO:** En el contrato de trabajo en su cláusula **SEGUNDA**, se encuentran las obligaciones que debe cumplir el trabajador en el desarrollo de sus funciones, el cual me permito arrimar con el presente escrito introductorio.

**QUINTO:** En el contrato de trabajo en su cláusula **DECIMA**, se encuentran las **JUSTAS CAUSAS** para dar por terminado el contrato de trabajo.

**SEXTO:** Conforme la cláusula **DECIMA SEPTIMA** del contrato de trabajo, el trabajador declaro y dejo constancia que el empleador le suministro el reglamento interno de trabajo y demás reglamentos, de lo cual recibió copia a conformidad.

**SÉPTIMO:** Conforme la cláusula **VIGESIMA TERCERA** del contrato de trabajo, el trabajador declaro y dejo constancia que conoce el reglamento interno de trabajo del cual le fue entregada copia conforme el hecho anterior, y que este mismo se encuentra exhibido en las instalaciones de la empresa.

**OCTAVO:** Conforme la cláusula **VIGESIMA TERCERA** del contrato de trabajo, el trabajador declaro y dejo constancia que conoce el manual de funciones propias del cargo que desempeña.

**NOVENO:** El día 05 de marzo 2022 se programó la tripulación conformada por el demandando, Norberto Araque y Daniel Velázquez, para cumplir con la ruta 103 en el vehículo de placas NER793 con numero interno 1307, para provisionar el ATM (cajero automático - Automated Teller Machine) 6479 ubicado en la calle 51 # 57-70 SENA.

**DÉCIMO:** El día 08 de marzo de 2022 el cliente Bancolombia, reporto novedad en el ATM (cajero automático - Automated Teller Machine) 6479 por reporte de débitos inconsistentes a clientes, razón por la cual el cajero fue deshabilitado y puesto fuera de servicio.

**DÉCIMO PRIMERO:** En razón al hecho anterior, el día 09 de marzo de 2022 se realizó auditoría en el ATM (cajero automático - Automated Teller Machine) 6479 ubicado en la calle 51 # 57-70, el cual había sido provisionado el día 05 de marzo de 2022 por la tripulación conformada por el demandando, Norberto Araque y Daniel Velázquez, ruta 103 en el vehículo de placas NER793 con numero interno 1307.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Como resultado de la revisión e inspección técnica efectuada por parte de la empresa el día 09 de marzo de 2022 en el ATM 6479, se evidencia en el video de la cámara de dotación (BODY CAM) del tripulante que atendió la inspección, el incumplimiento a los procedimientos y protocolos de la compañía por parte de la tripulación al evidenciarse trocado en los billetes aprovisionados.

**DÉCIMO TERCERO:** En razón a los hallazgos encontrados en la inspección del día 09 de marzo de 2022, se efectuó auditoria por parte del área de gestión del riesgo y seguridad al video de la cámara de dotación (BODY CAM) que portaba el tripulante Daniel Velázquez, miembro de la tripulación que junto al demandando y Norberto Araque el día 05 de marzo de 2022 provisionaron el ATM 6479.

**DÉCIMO CUARTO:** Como resultado de la auditoría realizada al video de la cámara de dotación (BODY CAM) que portaba el tripulante Daniel Velázquez, miembro de la

tripulación que junto al demandando y Norberto Araque el día 05 de marzo de 2022 provisionaron el ATM 6479, el día 10 de marzo de 2022 es remitido informe por parte del supervisor operativo y de seguridad de este área, en la cual se describen los hallazgos de los incumplimientos evidenciados por parte del demandando a los procedimientos y protocolos de seguridad de la compañía, para la provisión de cajeros los cuales me permito describir a continuación:

1. El 05 de marzo de 2022, el demandante estaba asignado en la posición de FURGONERO o ESCOPETERO en la ruta 103 UB 1307, para la provisión del ATM 6479 ubicado en la calle 51 # 57-70 – SENA, de acuerdo con el documento denominado “Sistema de Control Operacional” Jornada de Trabajo Programada por Ruta.
2. El demandante portaba el arma larga en el desplazamiento.
3. Se evidencio que no cumplió con el procedimiento en la posición de Furgonero que tenía asignada para ese día, pues debía permanecer detrás del porta valores en desarrollo de la operación pavimento, específicamente en el desplazamiento desde la UB hacia el lugar del servicio.
4. Se evidencio que el demandante iba adelante del porta valores en el desplazamiento.
5. De acuerdo con lo observado en la auditoria al video de la cámara de dotación (BODY CAM) que portaba el tripulante Daniel Velázquez, el demandante incumplió con la posición en el desplazamiento, en razón a que debía ir en diagonal al resto de la tripulación, no en fila, es decir debía ir escalonado.
6. Que, al no desplazarse de la manera establecida por el procedimiento, puso en riesgo al resto de la tripulación y los valores del cliente.
7. Aunado a lo anterior, en el desarrollo de la provisión, mientras el Porta valores estaba ingresando la provisión, el demandante se observa claramente distraído con factores externos, perdiendo la posición de seguridad y alerta durante el desarrollo del procedimiento, pues se evidencia que se enfocó en leer la cartelera del Sena, abandonando así los procedimientos de seguridad de la compañía, perdiendo de manera clara y evidente la atención y protección al procedimiento.
8. Al abandonar la posición de seguridad, y perder la visión y foco al procedimiento, puso en riesgo los valores de los clientes, y con mayor riesgo la integridad de la tripulación.
9. Así mismo, Se evidencio que no cumplió con el protocolo de bioseguridad de la compañía, que establece que el tapabocas debe ir puesto cubriendo boca y nariz de manera permanente.
10. De igual manera incumplió los procedimientos para el porte de armas establecido, pues no portaba el arma de dotación de manera adecuada, pues se evidencia en el video que en diferentes momentos de los desplazamientos no tenía el arma sostenida o terciada con sus dos manos, lo cual puede tener consecuencias graves, en razón a que no podría reaccionar de manera inmediata ante una situación de peligro.
11. Se evidencio que no prestó seguridad al Porta valores previo al ascenso a la UB, pues conforme lo indica el procedimiento debió detenerse en la parte trasera de la UB y asegurarse que no hubiera peligros, para que el porta valor pudiera ascender con los valores sin ningún riesgo, posición que claramente nuevamente abandono.
12. De igual modo, se evidencio que incumplió el procedimiento de ascenso a la UB, en razón a que ingresó de frente, siendo lo correcto el ingresar de espalda, poniendo de esta manera en riesgo a la tripulación y los valores custodiados.
13. Que se evidencio que con las conductas desplegadas por el demandante incumplió los procesos y procedimientos de la Compañía.

**DÉCIMO QUINTO:** En el video de la cámara de dotación (BODY CAM) que portaba el tripulante Daniel Velázquez, miembro de la tripulación que junto al demandando y Norberto Araque el día 05 de marzo de 2022 provisionaron el ATM 6479, se evidencian de manera clara y detallada todos los incumplimientos y faltas por parte del demandando a los procedimientos y protocolos de la compañía para la provisión de cajeros.

**DÉCIMO SEXTO:** El demandando acorde con la cláusula **VIGESIMA TERCERA** del contrato de trabajo, incumplió con el manual de funciones del cargo del cual tiene conocimiento en sus numerales:

9. Indicar al escolta el descenso y revisión del perímetro, inspeccionando la seguridad del área, asegurándose que el punto cuente con las condiciones de seguridad necesarias para la prestación del servicio.

10. Realizar procedimiento de cargue de la provisión de ATM.

12. Desarrollar todas sus actividades dentro de los lineamientos y filosofía de la gestión integral y con la plena conciencia y responsabilidad que su trabajo repercute en la seguridad e imagen institucional y, en consecuencia, su compromiso y la atención y servicio que le proporcione al cliente interno, al externo y a otras partes interesadas debe garantizar el cumplimiento de todos los requisitos del Sistema de Gestión Integrado de la Organización.

13. Participar activamente en los programas de capacitación y desarrollo que se le determinen como necesarios para optimizar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades propias de su cargo o que sean determinantes para su crecimiento y desarrollo profesional dentro de la Empresa.

15. Conocer los riesgos a los cuales está expuesto en el ejercicio del cargo; asistir a capacitaciones y cumplir con las recomendaciones para su prevención. Participar en la investigación de incidentes de seguridad en los que se encuentre involucrado.

17. Conocer la autoridad en seguridad, salud en el trabajo y ambiente que tiene en su cargo.

18. Cumplir con las normas y obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, con las instrucciones especiales de trabajo que le imparta su jefe inmediato, con los procedimientos, procesos, funciones y demás actividades que en cumplimiento de su relación laboral se le señalen, con el fin de cumplir con el objeto social de la Empresa.

19. Las demás funciones inherentes al cargo que le señale su jefe inmediato.

**DÉCIMO SEPTIMO:** *El demandando en múltiples y recientes ocasiones fue capacitado por parte de mi representada sobre el manual de aprovisionamiento TBK - LV003, procedimiento ruta nocturna, manual mantenimiento ATM, diligenciamiento planilla conducción efectivo, modulo armamento el 30 de abril de 2021, 21 de septiembre de 2021, 15 de junio de 2020, conforme se puede observar en los listados de asistencia a las capacitaciones que me permito arrimar con el escrito introductorio.*

**DÉCIMO OCTAVO:** *La posición que tenía asignada el demandado el día 05 de 2022 como FURGONERO, era planamente conocida por este, pues ya había sido desarrollada en múltiples ocasiones, como lo deja ver los soportes del control operacional en el cual se observa la posición de cada tripulante, los cuales me permito arrimar.*

**DÉCIMO NOVENO:** *En el manual de funciones del cargo que ostenta el demandado, se encuentra estipulado como una obligación del escolta especializado, que la tripulación a su cargo cumpla con los procedimientos y protocolos de la compañía en su numeral 9 "Indicar al escolta el descenso y revisión del perímetro, inspeccionando la seguridad del área, asegurándose que el punto cuente con las condiciones de seguridad necesarias para la prestación del servicio.", obligación que se observa en el video de la cámara de seguridad no es cumplida por este*

**VIGÉSIMO:** *Conforme las conductas desplegadas por el demandado, se evidencia que incumplió el manual de funciones, procedimientos y protocolos de la compañía, al establecerse que no cumplió con el procedimiento del desplazamiento desde la unidad blindada al lugar del servicio, así como no permaneció alerta y prestando seguridad al escolta especializado que estaba realizando la provisión del ATM al enfocarse en verificar la cartelera del Sena, dando la espalda a su compañero; así mismo no portaba el arma larga conforme los decálogos de seguridad de armas de fuego e ingresó de manera incorrecta a la unidad blindada.*

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Una vez reportada al área de relaciones laborales la novedad por parte del área de gestión del riesgo, **se notificó el día 18 de marzo de 2022 al trabajador, la citación para desarrollar diligencia de descargos el día 22 de marzo de 2022** en las instalaciones de la compañía.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** El día 22 de marzo de 2022, el demandado presento solicitud ante la compañía mediante la cual requirió se permita el ingreso a la comisión del sindicato SINUVICOL a la diligencia de descargos, razón por la cual se aplazó el descargo.

**VIGÉSIMO TERCERO:** El 23 de marzo de 2022, se notifica por segunda vez al trabajador citación para desarrollar diligencia de descargos el día 24 de marzo de 2022 en las instalaciones de la compañía.

**VIGÉSIMO CUARTO:** El día 24 de marzo de 2022 el demandado se presentó a la diligencia programada con los miembros de la organización SINUVICOL, en la cual resalta lo manifestado por el demandante como a continuación me permito describir.

PREGUNTADO: explíqueme cual función estaba desempeñando el día 05 de marzo de 2022?

CONTESTADO: Me tenían de escopetero

PREGUNTADO: ¿Era usted responsable de escoltar al porta valores de la UB 1307?

CONTESTADO: se supone que si

PREGUNTADO: ¿Por favor señale Si usted portaba el arma larga?

CONTESTADO: afirmativo

PREGUNTADO: ¿Ha recibido usted capacitación frente a los procedimientos de pavimento, custodia de unidades blindadas, custodia de valores, porte de armamento y de Bioseguridad para prevenir el contagio del Covid-19?

CONTESTADO: como Jefe de tripulación que soy

**VIGÉSIMO QUINTO:** Una vez culmino el proceso disciplinario en el cual **se garantizaron al trabajador su derecho al debido proceso, defensa y contradicción,** la empresa con base en las conductas desplegadas por el demandando, **comprobó que el demandado incumplió y trasgredió de manera grave lo consagrado** en los numerales 1 y 7 del artículo 58, artículo 62 numeral 6; frente al reglamento interno de trabajo los literales D, H, I y P del artículo 56, artículo 61 numeral 1, los numerales 3,5,7,11,34 y 36 del artículo 62, en los numerales 3,13, 47, 65, 66, 67,68 y 69 del parágrafo 1 del artículo 64 y en los numerales 3,19,24,52 y 53 del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Como resultado del hecho anterior, la empresa mediante misiva debidamente motivada, **notifico en debida forma el día 02 de mayo de 2022 al demandado la terminación del contrato de trabajo con justa causa,** la cual quedaba en **condición suspensiva hasta que la empresa obtenga la autorización del juez natural del levantamiento del fuero sindical que ostenta el demandando.**

**VIGÉSIMO SEPTIMO:** Conforme información suministrada por la organización sindical **SINUVICOL** a la compañía, informa que el demandado es miembro de la **COMISION DE RECLAMOS** del sindicato mencionado, por lo cual es beneficiario del fuero sindical.”

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

**Jorge Isaac Mora Mesa:** solicitó la absolución de la totalidad de las pretensiones. Reconoció la existencia del contrato de trabajo, pero aclaró que

su cargo era el de jefe de tripulación. Que en relación a la falta que se le endilga, afirma que nunca incumplió con sus deberes y que para tal día la empresa lo puso a realizar labores de escolta escopetero. Que ha recibido capacitación como jefe de tripulación pero no como escolta escopetero. Como excepciones de mérito propuso las que denominó la genérica, falta de causa para pedir y prescripción.

**Sinuvicol:** No dio contestación.

- **SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 9 de agosto de 2022, el Juzgado Decimocuarto Laboral del Circuito de Medellín absolvió al trabajador demandado de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra. No impuso condena alguna por concepto de costas procesales.

- **APELACIÓN:**

La anterior decisión fue recurrida en apelación por las partes, quienes a través de sus mandatarios judiciales la sustentaron en los siguientes términos:

**Empresa demandante:**

*“Dice el despacho que el trabajador no tuvo capacitaciones y de manera abundante se puede observar que obran listados de capacitación donde están las fechas, donde están los temas, donde además hay fotografías donde se observa al demandado recibiendo las capacitaciones, no solo en un tema, en todos los temas que concierne referente a las labores que desarrolla el trabajador, así mismo, se observa que está la firma a puño y letra como el despacho lo mencionó, **por lo cual sorprende que el despacho omita estas capacitaciones y se aduce que no fue capacitado** cuando claramente también el mismo despacho menciona que se allegaron los materiales con que se capacita al personal donde se les indica de manera interactiva, de manera didáctica con dibujos, gráficos cómo se debe de descender del vehículo, ascender, cómo tomar las armas y demás, por lo cual esto no fue estudiado a detalle por el despacho cuando de manera abundante obra en el plenario.*

*Referente a temas sindicales, como lo menciona el despacho, se está frente a faltas claras y evidentes que no solamente están por hechos y confesiones que se dieron a lo largo del proceso, además obran videos que es evidencia de los incumplimientos del trabajador, también menciona el despacho la proporcionalidad de las faltas. Pregunto a los honorables magistrados, es de conocimiento público el riesgo en que se tienen este tipo de actividades que realiza la empresa y el trabajador, es decir, ¿que la proporcionalidad de la falta para dar por terminado el contrato al trabajador es que ese día se hubiese presentado un robo y perdido dos mil millones de pesos para poder tener la terminación del contrato?, o ¿es decir que se tenía que estar frente a la pérdida de trabajadores fallecidos para poder que exista una justa causa para terminar el contrato?. **Estamos en una medida de prevención, donde el trabajador omitió protocolos de***

**seguridad y se pone en riesgo** valores que bien o mal se pueden recuperar en eso estamos de acuerdo, pero la vida de una persona cuando uno de sus compañeros le está dejando su vida bajo su cuidado no se puede recuperar, pero la proporcionalidad según lo dispuso el despacho tendría que haber un robo o un muerto, no simplemente que alguien no cumplió con los procedimientos pues para dar por terminado el contrato, situación que estoy en total en desacuerdo, porque con estos procesos que se hacen son para corregir los errores en los procedimientos y los trabajadores no sigan con estos incumplimientos que pueden conllevar el riesgo de la vida no solo de los compañeros, de los mismos tripulantes sino también del demandante (...). Si se cometió la falta se corrija y no se espere un resultado mayor que pueda traer un error incorregible.

Ahora bien, **con mayor y más grande sorpresa menciona el despacho que esto fue una auditoria simplemente por casualidad**, salen dos aristas importantes: la compañía recibió una queja de un cliente lo cual está demostrado en el expediente. Se realizó la auditoria, como muchas otras cámaras que hace la compañía y que no fue necesario traer al proceso porque no era objeto del debate. Ahora, si la compañía fuera el caso lo hubiera hecho de manera permanente, auditar la cámara en la tripulación donde se encontraba el hoy demandado, entonces estaríamos ante una persecución sindical, porque entonces solamente estaríamos mostrando en el plenario que solamente habilitamos la cámara del trabajador para dicha persecución sindical, entonces si la compañía hace o no hace por cualquiera de las partes en que se vea estamos o frente a que se hizo o frente a que no se hizo de manera excesiva frente al tema de la persecución sindical.

Pero es mayor preocupación que menciona el despacho, aparte de las capacitaciones, esto es un cargo, en reiteradas ocasiones, los testigos lo explicaron, los testigos por la parte actora lo dijeron, el mismo demandado lo mencionó en el interrogatorio como hecho de confesión, **la función de escopetero no es un cargo, al despacho se le expuso que esta es una función que es muy diferente a un cargo**. Ahora, también en el interrogatorio de parte que rindió el demandado aceptó que conoce los manuales y procedimientos de la compañía, situación omitida por el despacho, también aceptó que había estado en las capacitaciones y también aparte de eso había sido militar y aunque es una arista menor dentro del proceso, menciona que tuvo una formación en el porte y manejo de armas, cuidados que debe de tener con ellas. Con el respeto que merece el honorable Tribunal la actividad de la compañía no es transportar rosas, la empresa transporta dos, tres, cuatro y cinco mil millones de pesos, el personal que labora con la compañía tiene armas de fuego de alta complejidad que puede poner en riesgo la vida de cualquier persona. Ahora, todo esto fue aceptado en el interrogatorio de parte y sus propios los testigos, testigos por parte de la compañía experto en el tema, expuso que es una posición, dice el despacho que no se había capacitado, además en el plenario obra prueba que desde el año 2020, 2021 y 2022 en las diferentes programaciones de las hojas de ruta el demandado ya había ocupado esta posición y en las otras ocasiones no había tenido alguna novedad, pero en el plenario obra plena prueba que él ya había prestado esta función como escopetero, surge la pregunta ¿si ya la había prestado y no había pasado nada, conocía o no conocía las funciones? Claramente las conocía y las había realizado de manera correcta, situación que no se presentó en los hechos que son objeto de debate el día de hoy y del proceso, que es un incumplimiento claro, que si lo hubiera hecho veces anteriores también estaría frente a un proceso disciplinario y si el resultado hubiera sido la terminación del contrato se hubiera estado en otro proceso especial, pero no es así porque el ya conocía la función porque ya la había desarrollado.

En el interrogatorio fue claro y dejó por sentado que según ellos son jefes de tripulación, aunque es un cargo que no ostenta el demandado, y se basa el despacho en la única prueba aportada por la parte demandada, la foto de un carnet que ni siquiera tiene una fecha o un reconocimiento ni tampoco el cargo que dice ostentar, y esa es la base que fundamenta que él no tenía ese cargo para desarrollarlo, situación que falta material probatorio que pudiera constatar lo dicho por la parte pasiva del proceso.

Los honorables magistrados y la Sala deben de revisar de manera detallada el video, desde el principio al fin, se observa los incumplimientos por parte del demandado, durante todo el desarrollo de su actividad, al descender del vehículo, desplazamiento hacia el cajero, el despacho exhibió y mencionó el video donde se observa al demandado leyendo una cartelera alejado de su punto de visión, alejado del punto de protección que le debe de prestar a sus compañeros, poniendo en riesgo sus vidas y los valores del cliente de la compañía, aparte se observa como no porta de manera correcta el arma de dotación que le fue entregada ese día, así mismo se observa los desplazamientos de regreso a la unidad blindada donde no conserva las distancias ni las posiciones, y surge una nueva pregunta ¿si el mencionado trabajador dice que no ocupaba ese cargo y demás, entonces por qué en repetidas ocasiones prestaba esta función y nunca presentó solicitudes o peticiones a la empresa pidiendo capacitaciones

o en su defecto que no lo pusieran a prestar esta función, si presuntamente no la conocía? Porque obra en el plenario, reitero, que él ya había realizado esta función, situación que no fue estudiada. Abonado a ello las capacitaciones están hechas de manera integral.

En la contestación de la demanda la parte actora aceptó en los hechos 18, 8, 9 y 17 donde está mencionado que cumplía las labores asignadas y desarrolladas, que si eran las funciones, que si estaba programada en la tripulación, que si contaba con las capacitaciones. Ahora bien, **el despacho menciona el precepto ius variandi**, menciona sus aristas, y me sorprende con gran extrañes, con el respeto que merece el despacho claramente, que menciona que este principio puede ser utilizado mientras que no quebrante derechos laborales, ni siquiera se mencionó en las instancias del proceso que se le mejorara su salario, sus condiciones laborales, fuera trasladado desmedidamente, se le exigieran jornadas que no estuvieran dentro de las normalmente autorizadas, acá el empleador hizo un buen uso del ius variandi, bajo el poder de subordinación y claramente bajo los preceptos que todo el personal esté capacitado para prestar cualquier función, como bien lo dijo el testigo, a excepción de la del conductor, fue que la empresa viene haciendo esta práctica de poner a los trabajadores en diferentes posiciones porque para ello los capacita y coloca en estas posiciones sin importar la medida del cargo, pues no hay un desmejoramiento de las condiciones laborales por ningún lado, esto ni siquiera fue alegado por la parte pasiva del proceso, por lo cual es claro que se le está dando una errónea interpretación al principio del ius variandi.

Aparte de ello, es claro y **está más que probado los incumplimientos a los procedimientos y protocolos de seguridad de la compañía por parte del trabajador**, así mismo, como hecho de confesión este aceptó que había tenido conocimiento del cargo, que esto no había sido un cargo sino una función o una posición que desarrollan los miembros de la tripulación, que conocía los protocolos de las armas de fuego, que bajo las premisas del cansancio de las manos cuando hacen procedimiento que no duran más de 20 o 30 minutos, el despacho omitió mencionar que los vehículos tienen compartimientos para que ellos puedan llevar sus armas y no tengan riesgos de que pueda salir un tiro y en su defecto para no generarles un peso muerto durante los desplazamientos en el vehículo, así que la excusa que toma la parte pasiva para decidir que por eso retiró las manos del arma, está fuera de contexto bajo las mismas confesiones hechas por ellos. Es por eso que el honorable Tribunal debe de revisar de manera acuciosa tanto los videos de los desplazamientos y del procedimiento que se realizó, las actas y soportes de las capacitaciones que asistió, donde se estudió y revisó, donde da la certeza que esta era la firma y el demandado asistió a estas capacitaciones y por consiguiente cuenta con todo el conocimiento para hacerlo, que era una posición que era conocida plenamente por el trabajador, por realizarla conforme al control operacional, lo evidencia, situación que ha desarrollado en junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2021, en febrero del 2022 entre otras fechas que obran en el plenario, es por ello que sorprende, y con mayor veracidad debe de estudiar el honorable Tribunal el correcto uso del ius variandi y la correcta aplicación frente a ello.

Solicita revocar en su totalidad el fallo proferido y en su defecto autorizar al levantamiento del fuero que ostenta el demandado por consiguiente la terminación del contrato, bajo las premisas antes dichas”

### **Trabajador demandado:**

“Si bien estoy de acuerdo con el análisis que hace el despacho para llegar a la conclusión, **no comparto la decisión de indicar que en el presente proceso no se condene en costas judiciales a la parte accionante**, por cuanto se debe de tener en cuenta que las costas son el pago o importe que se condena de manera objetiva a la parte litigante que ha sido vencida en el proceso, y la parte vencida que es la parte accionante al iniciar una acción con la cual no ha podido obtener lo pretendido obligó a acudir al demandado a la instancia judicial del despacho para defenderse, buscar quién lo defendiera y de manera objetiva se debería de condenar al pago de las costas judiciales dentro de las cuales se incluyen las agencias de derecho y ese es el motivo de inconformidad”



## **CONSIDERACIONES:**

Reconocen las partes que el señor Alexander Castro Vélez se encuentra vinculado a la empresa demandante desde el 3 de junio de 2010.

El artículo 39 de la Carta Política otorga derecho a trabajadores y empleadores para constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo en desarrollo de la disposición constitucional anterior advierte que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

El artículo 405 del aludido Código 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 laboral.

La mencionada garantía es propia entonces de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, (dos) 2 miembros de la comisión estatutaria de reclamos, por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, al tenor de los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo.

También reconocen las partes que el demandado Mora Mesa se encuentra amparado por fuero sindical toda vez es miembro de la comisión estatutaria de reclamos de Sinuivicol.

Pretende la empresa demandante se le conceda permiso o autorización para despedir al demandado por justa causa, al señalar que este se encuentra inmerso en las causales legales de despido al haber incumplió y trasgredió de manera grave lo consagrado en los numerales 1 y 7 del artículo 58, artículo 62 numeral 6; los literales D, H, I y P del artículo 56, artículo 61 numeral 1, los numerales 3,5,7,11,34 y 36 del artículo 62, en los numerales 3,13, 47, 65, 66, 67,68 y 69 del parágrafo 1 del artículo 64 y en los numerales 3,19,24,52 y 53

del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo señalado en las cláusulas pertinentes a sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.

Atendiendo a la apelación formulada por la empresa demandante, el problema jurídico para resolver por esta Sala se centrará en determinar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical de que goza el trabajador con el fin de ser despedido con justa causa, en atención a las faltas endilgadas por la empresa como graves.

El juzgado del conocimiento negó las súplicas de la demanda al considerar que no se demostró que el trabajador fue capacitado como escopetero y que no hay proporcionalidad entre la falta por este cometida y el despido; no obstante, si bien lo procedente por esta Sala es iniciar el análisis de caso concreto con el estudio de los temas objeto de apelación, lo cierto es que en el caso particular el estudio se iniciará con relación a la excepción de prescripción propuesta por el trabajador demandado, al encontrarse que tal medio se encuentra configurado.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social advierte que las acciones que emanan de los procesos especiales de fuero sindical prescriben para el empleador en 2 meses, contados desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. Así lo dispone el artículo 118A, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001:

(...)

*Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.***

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.*

*Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.*

(...)

Significa lo anterior que, si bien la justicia ordinaria en su especialidad laboral es la competente para determinar la causa endilgada como justa para dar por terminada la relación laboral de un aforado, tal competencia se ejerce dando cumplimiento a preceptivas legales, entre ellas, la consagrada en el artículo que se acaba de transcribir, relativo a la oportunidad para presentar la demanda para el levantamiento del fuero sindical.

La Corte Constitucional ha señalado en sentencia C-351 de 2017 que “...la prescripción se entiende como una institución jurídica que atiende al ejercicio del derecho de acción, derivado del ejercicio de un derecho subjetivo, y, a la vez, un límite proporcional al reconocimiento de este derecho, el cual debe ser defendido por su titular, renunciar al mismo o descuidarlo, en cuyo caso, deberá ser consecuente con sus propios actos”.

Por tanto, la prescripción extintiva exige que en un término específico se haya dejado de ejercer el derecho, conforme el principio de la autonomía de la voluntad, que implica de quien no la ejerce, puede perder sus prerrogativas, beneficios o derechos, pues es claro que estos no pueden dejarse para ser utilizados sin un límite, dado los derechos constitucionales de la contraparte.

Para resolver lo relacionado con la prescripción se hace necesario determinar a partir de qué momento se considera que corre el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, toda vez que.

Del material probatorio recopilado a lo largo del proceso especial se desprenden los siguientes hechos, los cuales se esbozarán en orden cronológico:

- **5 de marzo de 2022:** el señor Mora Mesa hizo parte de la tripulación programada para atender el aprovisionamiento del cajero electrónico 6479 ubicado en la calle 51 # 57-70, sede SENA.
- **8 de marzo de 2022:** el cliente Bancolombia reportó novedad en dicho cajero electrónico por reporte de débitos inconsistentes a clientes.
- **9 de marzo de 2022:** se realizó auditoria en dicho cajero electrónico.
- **10 de marzo de 2022:** se presentó el informe de la auditoria realizado por el supervisor operativo y de seguridad de esta área, en el que se

manifestó haber encontrado evidencia de que el trabajador incumplió con el protocolo y procedimiento de seguridad de la compañía para esta clase de funciones.

- **18 de marzo de 2022:** se le notificó al trabajador la citación para desarrollar diligencia de descargos el día 22 del mismo mes y año en las instalaciones de la compañía.
- **22 de marzo de 2022:** el trabajador presentó solicitud ante la compañía mediante la cual requirió se permita el ingreso a la comisión del sindicato Sinuvicol a la diligencia de descargos, lo que motivó que la diligencia se aplazara.
- **23 de marzo de 2022:** se notifica por segunda vez al trabajador citación para desarrollar diligencia de descargos al día siguiente, esto es, 24 de marzo de 2022, en las instalaciones de la compañía.
- **24 de marzo de 2022:** el trabajador se presentó a la diligencia programada.
- **2 de mayo de 2022:** se le notificó al trabajador escrito por el cual se le pone en conocimiento la intención de la empresa de darle por terminado el contrato de trabajo, con justa causa, previa autorización del juez de levantar el fuero sindical.
- **1° de julio de 2022:** la empresa radicó la demanda de levantamiento de fuero sindical, objeto de estudio.

Conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.

En relación a la forma de cómo debe entenderse el término de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala del Tribunal comparte el criterio dictado por la Corte Constitucional en sentencia T-338 de 2019, en la que se indicó: *“Se ha advertido que si bien es cierto el legislador fijó 2 meses como término de prescripción de las acciones de reintegro y de levantamiento de fuero sindical, también lo es que debe tenerse en cuenta la interpretación efectuada por este Tribunal en la ya citada Sentencia C-381*

*de 2000, en el entendido que dicho término debe observarse y aplicarse conforme a: (i) la justa causa alegada en la acción de levantamiento de fuero sindical, es decir, que no se extienda en el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la formulación de la acción. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro o de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción”*

Pues bien, se encuentra demostrado que la empresa conoció de los hechos relacionados con el problema en el abastecimiento del dinero en el cajero electrónico el 8 de marzo de 2022. A partir de este momento la empresa desplegó una serie de acciones tendientes a investigar tal hecho con el fin de determinar la existencia de la falta y la gravedad de la misma, investigación que llegó a su fin con la realización de la diligencia de descargos el 24 de marzo del mismo año. Y es a partir de este último momento que al empleador no le queda duda acerca de la falta cometida por su subordinado.

Se desprende de lo dicho que el término de prescripción de dos meses corre a partir de que el empleador tuvo conocimiento y claridad de la falta, esto es, 24 de marzo de 2022, y no desde que le comunicó al trabajador la intención de terminar el contrato el 2 de mayo de 2022, pues no obra prueba en el expediente que entre ambas fechas el empleador hubiere continuado con la investigación del caso. Únicamente se tomó este período de tiempo para proferir la decisión de finiquitar el contrato; sin embargo, la demanda fue promovida el 1° de julio de 2022, esto es, por fuera del término de dos meses de que trata el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al haber transcurrido algo más de tres meses. Por tales razones, se declarará probada la excepción de prescripción formulada por la parte pasiva atendiendo a que la demanda no se interpuso de manera oportuna, debiéndose en consecuencia **CONFIRMAR** la sentencia absolutoria, aunque por razones distintas.

Ahora, en relación a la imposición de costas procesales en primera instancia, le asiste razón al demandado recurrente, toda vez que nuestra ley procesal ha

consagrado en esta materia el criterio objetivo, es decir, que las costas corren en todo caso a cargo del vencido en juicio, sin que sea admisible tener en consideración la conducta asumida por las partes dentro del mismo, es decir, sin considerar si se actuó o no de buena fe, ya que solo basta con el hecho de haber resultado vencido en juicio para que se imponga tal condena. Lo anterior implica que deba **REVOCARSE** la sentencia en cuanto se absolvió a la empresa demandante del pago de las costas procesales, toda vez que estas sí se encuentran causadas.

Las costas procesales de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por la empresa demandante, también son de su cargo y en favor del trabajador demandado. De conformidad con lo señalado en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.000.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocida.

Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Especial de fuero sindical
<b>DEMANDANTE</b>	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda
<b>DEMANDADO</b>	Jorge Isaac Mora Mesa
<b>VINCULADO</b>	Sinuvicol
<b>RADICADO</b>	05-001-31-05-014-2022-00243
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia
<b>MAGISTRADO PONENTE</b>	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**  
Fijado el 18 de agosto de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**  
Se desfija el 18 de agosto de 2022 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO