

TEMA: DESPIDO FUERO CIRCUNSTANCIAL- El contrato de trabajo que ligó a las partes finalizó con justa causa, dado que, la conducta reprochada al actor constituye una falta grave a sus obligaciones laborales, al no actuar con diligencia y cuidado con respecto a la tenencia del arma de dotación que le fue suministrada para el ejercicio de su labor, lo que genera la improcedencia del reintegro pretendido bajo las aristas que connota el fuero circunstancial. /

HECHOS: Luis Fernando Marín Mejía trabajó como conductor para la empresa desde el 24 de mayo de 2019 hasta el 5 de enero de 2022, bajo contrato a término fijo. El 7 de noviembre de 2021, durante su jornada laboral, perdió temporalmente un arma de dotación (revólver calibre 38). El trabajador estaba afiliado al sindicato SINUVICOL y alegó que, al momento del despido, existía un conflicto colectivo vigente, por lo que estaba protegido por fuero circunstancial. El Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín, negó todas las pretensiones del demandante, se concluyó que el despido fue con justa causa, ya que el trabajador incurrió en una falta grave al no custodiar adecuadamente el arma de dotación. Corresponde a la Sala dilucidar los siguientes problemas jurídicos: i) ¿El despido por parte de la demandada atendió a una justa causa o, por el contrario, lo fue sin que mediara justa causa? De presentarse esto último, ii) ¿Si para la fecha en que el demandante fue desvinculado, gozaba o no de fuero circunstancial; en caso afirmativo, ¿si hay lugar al reintegro? De manera subsidiaria iii) ¿Si procede la indemnización por despido sin justa causa?

TESIS: (...) la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria. (...) el 07 de noviembre de 2021, se dio “apertura de proceso disciplinario y citación a descargos” el 02 de diciembre de 2021 por parte del empleador, lo que en línea de principio podría suponer la existencia de un procedimiento disciplinario interno en la entidad, que diera lugar, como en el presente asunto, a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, ello no obra en documento o instrumento normativo alguno que permita dilucidar la existencia de tal procedimiento, esto es, no obra en el reglamento interno de trabajo, ni tampoco en el contrato de trabajo, en el que se logre extraer que para la terminación del contrato de trabajo estipulada en la cláusula séptima se deba ceñir la empresa a un procedimiento previo en particular o de índole disciplinario, razón por la cual, no se puede determinar que la terminación del contrato de trabajo con justa causa se equipare a una sanción disciplinaria(...)Unido a lo anterior, tal como se expresó en la sentencia extractada, la carga de la prueba relativa a demostrar la existencia de un procedimiento para efectos de considerar el despido como sanción disciplinaria estaba en cabeza del demandante, quien en el transcurrir del presente asunto no discutió ni puso de presente tal aspecto, pues su postura solo se concreta en la eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa al haberse negado el acompañamiento en la diligencia de descargos de uno de los representantes sindicales(...) que al no haberse demostrado por la parte actora la existencia de un procedimiento disciplinario previo para considerar e invocar las justas causas de terminación del contrato de trabajo, en manera alguna puede adentrarse la Sala a determinar la existencia de las consecuencias jurídicas relativas a la planteada vulneración del debido proceso por la eventual falta de acompañamiento de algún miembro del sindicato en la diligencia de descargos, acorde con lo previsto en el artículo 115 del CST(...)en la diligencia del 09 de diciembre de 2021 asistió acompañado de Yober Andrés Pérez como representante sindical, y en lo que respecta al señor Luis Alfredo Camargo, no se le autorizó el ingreso, porque a pesar de pertenecer a la organización sindical, no era empleado de la entidad, y al no presentar los documentos requeridos para su ingreso previamente, se le “indicó que podrían ingresar a la

presente diligencia a través del link que sería remitido a sus correos”; sin embargo, el ex-trabajador acompañado del representante sindical Yober Andrés Pérez, decidieron no continuar con la diligencia de descargos aduciendo una eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa, aspecto que, relievra la Sala no logra ser de la suficiente entidad para que el ex-trabajador haya dispuesto no rendir los descargos, pues se insiste, al no haberse acreditado que la entidad debía ceñirse a un procedimiento disciplinario previo, la asistencia o el acompañamiento del trabajador con dos representantes del sindicato puede entenderse sólo como un intento de hacer extensivas dichas garantías al trabajador, no siendo posible dar aplicación al artículo 115 del CST(...) descendiendo al caso concreto, tenemos que la entidad demandada citó al señor Luis Fernando Marín Mejía a descargos conforme misiva del 02 de diciembre de 2021, aunado a ello, también obra un documento rotulado como “ACTA DE DESCARGOS”, en la que el ex trabajador el 09 de diciembre de 2021, acompañado del señor Yober Andrés Pérez, decidieron no continuar con la diligencia de descargos aduciendo una eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa, es decir, cumplió la empresa con citarlo y darle la oportunidad de escuchar su versión, incluso de controvertir pruebas (...)El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa (...) lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 05 de enero de 2022 le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa. Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa, la entidad empleadora TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA sí previno o apercibió al demandante de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo(...) la cognoscente de instancia consideró que tal conducta se enmarca en el numeral 9° del artículo 43, artículo 48 y 53 del RIT, al haber quedado demostrado que extravió su arma de dotación, revólver calibre 38, lo que, según el reglamento interno de trabajo, constituye falta grave. Asimismo, dijo que también se vulneraron los artículos 51 y 62 del CST, esto es, el grave incumplimiento de sus obligaciones.(...) Para la Sala, la falta de cuidado o aseguramiento debido del elemento de dotación que le fue otorgado al actor para el cumplimiento de su labor sí constituye un acto que da lugar a la finalización del vínculo laboral, toda vez que no puede olvidarse que el portar un arma de fuego, en este caso como conductor de un vehículo de transporte de valores, per se, es una actividad que “entraña un alto riesgo”, razón por la cual, debía el actor ser asaz cuidadoso del elemento de dotación que le fue entregado para el ejercicio de su actividad, o dicho de otra manera, el trabajador debía actuar de manera diligente con el porte del arma de dotación (...) En ese contexto, debe decirse que en el sub lite lo que origina la ruptura del vínculo laboral con justa causa es la falta de diligencia y cuidado en el cumplimiento irrestricto de sus obligaciones laborales, esto es, en no asegurar el arma de dotación (...)considera la Sala que el actor fue capacitado para la tenencia, manipulación y uso de armas de fuego(...) sin que resulte justificante alguna, para concluir que el conductor no necesita portar un arma de dotación, pues ello no pasa de ser una apreciación subjetiva y general, que en modo alguno excusa su falta de cuidado y diligencia en la responsabilidad asumida, en razón del porte, tenencia manipulación y uso del arma de fuego de dotación para el cabal cumplimiento de su labor de transporte de valores, que de suyo, es una actividad (...) Así las cosas, como en el presente asunto se logró establecer que la terminación del contrato de trabajo se efectuó con justa causa, por defecto, no hay lugar a estudiar la protección o no del actor por fuero circunstancial pretensa.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 13/05/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-015-2022-00091-01 (O2-23-198)
Demandante: LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA
Demandado: TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA
Procedencia: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No 048
Asunto: DESPIDO- FUERO CIRCUNSTANCIAL

En Medellín, a los trece (13) días del mes de mayo de dos mil veinticinco (2025), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín¹, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia del 17 de agosto de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA** en contra de la empresa **TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-015-2022-00091-01 (O2-23-198).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1. 1 Demanda. LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA, encaminada a que se declare que la terminación del contrato de trabajo, efectuada el 05 de enero de 2022 fue ilegal e injusta, además de encontrarse vigente un conflicto colectivo entre Transportadora de Valores del Sur Ltda y el Sindicato Único de Vigilantes de Colombia- SINUVICOL; en consecuencia, que se condene al reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios dejados de percibir a título de indemnización resarcitoria de perjuicios, así como los aumentos salariales respectivos y las prestaciones sociales que se llegaron a causar durante su

¹ En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022.

desvinculación, y las costas del proceso. De manera subsidiaria, pretende el reconocimiento y pago de la indemnización respectiva, incluida la indexación, y las costas del proceso.

Soportó factualmente sus súplicas en que empezó a laborar al servicio de la empresa Transportadora de Valores del Sur LTDA desde el 24 de mayo de 2019 a través de un contrato a término fijo inferior a un año y en el cargo de conductor, con una remuneración básica de \$36.346,06 y \$59.326,13 en promedio diarios; que fue despedido en forma unilateral e injusta el 05 de enero de 2022; que se encontraba afiliado a la organización sindical de primer grado Sindicato Único de Vigilantes de Colombia SINUVICOL, el que el 04 de mayo de 2019 en asamblea general aprobó la presentación de un pliego de peticiones ante la Transportadora de Valores del Sur Ltda; que la etapa de arreglo directo se inició el 27 de mayo de 2019 y finalizó el 15 de junio del mismo año, sin que se hubiere llegado a acuerdos; que el 22 de junio de 2019, decidieron someter el conflicto a un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, informándose de tal decisión al Ministerio del Trabajo el día 28 de junio de 2019; que el 05 de enero de 2022, fecha en la que se dio por terminado el contrato de trabajo que ligaba al actor con la demandada, el conflicto colectivo no se había solucionado, en razón de que se había expedido laudo arbitral y el mismo fue objeto de recurso de anulación por parte de la sociedad demandada².

1.2 Trámite de Primera Instancia y contestaciones. La demanda se admitió mediante auto el 31 de marzo de 2022³, proveído con el que se ordenó la notificación y el traslado a la demandada **TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA**, la que una vez notificada⁴, contestó la demanda el 29 de abril de 2022⁵, oportunidad en la cual acepta la existencia de la relación laboral, pero disiente en que la terminación de la misma haya sido ilegal y/o sin justa causa, dado que, la terminación del contrato obedeció al gravísimo incumplimiento de sus obligaciones laborales, debido a que el 07 de noviembre de 2021 en ejercicio de sus labores extravió el arma de dotación tipo revolver calibre 38, sin que haya reportado oportunamente tal situación, además de que el demandante no tuvo el suficiente cuidado con la custodia del arma de fuego entregada y confiada por la compañía para el correcto desarrollo de sus funciones, estando debidamente capacitado al respecto. Adujo que, la negociación del pliego de peticiones no justifica el gravísimo incumplimiento del demandante frente a sus obligaciones legales y contractuales; que la entidad demandada actuó conforme a derecho, siendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, frente a lo cual, no hay lugar al reintegro, ni a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa. Propuso como excepciones de mérito las que denominó “del objeto social de mi representada”; “de la falta grave del demandante ante sus obligaciones y prohibiciones contractuales”; “del proceso

2 Fol. 5 a 13 archivo No 01Demanda202200091

3 Fol. 1 archivo No 02AutoAdmisorio202200091

4 Fol. 1 a 12 archivo No 03ConstanciaDeNotificación202200091

5 Fol. 1 a 17 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

disciplinario”; “del debido proceso”; “de la posibilidad de terminar con justa causa el vínculo laboral en el conflicto colectivo”; inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido, buena fe y lealtad; y la genérica.

1.3 Decisión de primera instancia. La controversia se dirimió a través de sentencia del 17 de agosto de 2023⁶, mediante la cual la cognoscente de instancia absolvió a la TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA de las pretensiones incoadas en su contra por LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA, gravándolo en costas procesales.

1.4 Recurso de Apelación. Inconforme con la decisión el apoderado judicial de la parte demandante, sostiene que no se dan los elementos suficientes para que la empresa accionada diera por terminado en forma legal y justa el vínculo que lo unía con el demandante; por el contrario, se debe profundizar un poco más en las circunstancias de tiempo y lugar de cómo se presentaron los hechos, porque no hubo una mala intención del demandante, a la vez de que se debe tener en cuenta el testimonio de Camilo López, quien como compañero de trabajo afirmó sobre la mala dotación del chaleco; que desde siempre el demandante informó que fue por el mal estado del chaleco que el arma de dotación se le cayó; que esas circunstancias se deben tener en cuenta como atenuantes frente a lo que sucedió con el demandante; que se debe profundizar sobre la circunstancia de la lealtad y buena fe del actor, quien como lo manifestó uno de los testigos, al ser el demandante conductor, el arma por lo general no se necesita; que el arma es más necesaria en los escoltas y de los tripulantes; que el demandante como conductor va adentro del vehículo, por ello, cuando se percata inmediatamente informa al supervisor, es decir, no trata de ocultar ni de buscar excusas innecesarias sino que asume que sucedió algo e informa a la empresa que fue lo que sucedió; que la empresa se duele porque el demandante pasó por un muro para acceder a donde están los vehículos, pero no se tiene en cuenta que era un muro pequeño y la empresa sabía que por ese sitio pasaban todos los trabajadores por cuestiones de iluminación, puesto que no les entregaban linterna y era el único sitio donde tenía alguna iluminación; que inclusive los supervisores de la compañía pasaban por ahí y que la empresa solo después de lo que sucedió con el demandante prohibió ese paso; que los supervisores y todos los trabajadores de la compañía pasan por ahí, pero no pasaba nada; que el demandante informó de la situación una hora después, no muy tarde como se dice en el informe; que el demandante fue quien informó sobre la pérdida del arma de dotación y solicita que la vayan a buscar, es decir, todo se da porque el demandante mismo es el que suministra toda la información; que la empresa lo instruyó para que siguiera haciendo la actividad con el fin de cumplirle a los clientes, y luego utiliza eso para darle por terminado el contrato de trabajo por justa causa. Recalcó también que, si bien pudo haber ocurrido un error del trabajador, no reviste la gravedad que quiere hacer parecer la empresa, porque si hubiera

6 Fol. 1 a 2 archivo No 10ActaAudienciaArt77y80Rdo202200091 y archivo de audiencia virtual No 09 y 10.

revestido tal gravedad, mínimo, hubieran parado el vehículo inmediatamente; que se vulneró el derecho de legalidad en el despido, pues se le negó el acompañamiento de Luis Camargo, como secretario general de la organización sindical, por ende, se violó el debido proceso y el derecho de defensa al demandante; que la organización sindical lo quería acompañar y no le permitieron; que el despido se dio en forma ilegal; que se sustenta la falta grave en el reglamento interno de trabajo, pero no quedó acreditada la publicidad del reglamento interno de trabajo, esto es, no se puede tomar ninguna decisión con base en un reglamento interno de trabajo en el cual no está acreditada la publicidad del mismo; que para la fecha en que es desvinculado el demandante existía una negociación colectiva entre la organización sindical a la cual pertenecía el actor y la empresa, por lo tanto, se encuentra amparado por la figura jurídica del fuero circunstancial; en definitiva, solicitó que se conceda el recurso de alzada para que se revoque la decisión de instancia, y en su lugar, se acceda a la pretensión principal de reintegro y reconocimiento y pago de prestaciones y salarios y que se indique que no ha mediado solución de continuidad en el vínculo laboral. Y que en el evento de considerar que no se accede a la pretensión principal, se analice la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto, debidamente indexada.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 22 de agosto de 2023⁷, y mediante el mismo proveído se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la apoderada judicial de la parte demandada sostiene que el demandante incurrió en la justa causa de terminación del contrato, y por ende, debe confirmarse la sentencia absolutoria de primera instancia.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia, y principio de consonancia. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes problemas jurídicos:

2.2 Problemas Jurídicos. Corresponde a la Sala dilucidar los **siguientes problemas jurídicos:** *i)* ¿El despido por parte de la demandada atendió a una justa causa o, por el contrario, lo fue sin que mediara justa causa? De presentarse esto último, *ii)* ¿Si para la fecha en que el demandante fue desvinculado, gozaba o no de fuero circunstancial; en caso

7 Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelaciónTraslado- SegundaInstancia

afirmativo, ¿si hay lugar al reintegro? De manera subsidiaria **iii)** ¿Si procede la indemnización por despido sin justa causa?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, el contrato de trabajo que ligó a las partes finalizó con justa causa, dado que, la conducta reprochada al actor constituye una falta grave a sus obligaciones laborales, al no actuar con diligencia y cuidado con respecto a la tenencia del arma de dotación que le fue suministrada para el ejercicio de su labor, lo que genera la improcedencia del reintegro pretendido bajo las aristas que connota el fuero circunstancial, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Relación laboral. No existe controversia respecto a que el señor LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA prestó sus servicios para la demandada TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA desde el 24 de mayo de 2019 hasta el 05 de enero de 2022, inicialmente, como tripulante⁸, y posteriormente como conductor⁹. Igualmente, que el 05 de enero de 2022, le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo aduciendo una justa causa¹⁰, lo cual implica que el *quid* del asunto litigioso radica en sí la terminación del contrato lo fue con o sin justa causa, y de presentarse este último evento, sí el actor estaba amparado o no por el fuero circunstancial.

2.5 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa. Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia¹¹, ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

En ese horizonte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹², se ha pronunciado sobre el particular, relevando que: *“la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea*

8 Fol. 37 a 38 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

9 Fol. 41 a 42 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

10 Fol. 67 a 80 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

11 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

12 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

calificado como ilegal. (...) de este modo, **si el trabajador pretende que su despido, además de injusto fue ilegal, tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite.** Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o trámite”.

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral¹³ que: “**el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo**”.

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, una vez acontecidos los hechos el 07 de noviembre de 2021, se dio “**apertura de proceso disciplinario y citación a descargos**” el 02 de diciembre de 2021¹⁴ por parte del empleador, lo que en línea de principio podría suponer la existencia de un procedimiento disciplinario interno en la entidad, que diera lugar, como en el presente asunto, a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, ello no obra en documento o instrumento normativo alguno que permita dilucidar la existencia de tal procedimiento, esto es, no obra en el reglamento interno de trabajo, ni tampoco en el contrato de trabajo¹⁵, en el que se logre extraer que para la terminación del contrato de trabajo estipulada en la cláusula séptima se deba ceñir la empresa a un procedimiento previo en particular o de índole disciplinario, razón por la cual, no se puede determinar que la terminación del contrato de trabajo con justa causa se equipare a una sanción disciplinaria, y en ese mismo horizonte, tampoco puede avalarse la postura del recurrente atinente a que se vulneró el debido proceso por habersele negado el acompañamiento a la diligencia de descargo con un representante del sindicato. Unido a lo anterior, tal como se expresó en la sentencia extractada, la carga de la prueba relativa a demostrar la existencia de un procedimiento para efectos de considerar el despido como sanción disciplinaria estaba en cabeza del demandante, quien en el transcurrir del presente asunto no discutió ni puso de presente tal aspecto, pues su postura solo se concreta en la eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa al haberse negado el acompañamiento en la diligencia de descargos de uno de los representantes sindicales.

Ahora, ciertamente la entidad demandada al citarlo a descargos le expresa que puede asistir con dos representantes del sindicato, pero considera la Sala que al no haberse demostrado por la parte actora la existencia de un procedimiento disciplinario previo para considerar e

13 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

14 Fol. 52 a 55 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

15 Fol. 37 a 38 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091

invocar las justas causas de terminación del contrato de trabajo, en manera alguna puede puede adentrarse la Sala a determinar la existencia de las consecuencias jurídicas relativas a la planteada vulneración del debido proceso por la eventual falta de acompañamiento de algún miembro del sindicato en la diligencia de descargos, acorde con lo previsto en el artículo 115 del CST; allende que, en gracia de discusión, nótese que el ente societario empleador le garantizó la asistencia de los dos representantes de la organización sindical, habida cuenta que en la diligencia del 09 de diciembre de 2021¹⁶ asistió acompañado de Yober Andrés Pérez como representante sindical, y en lo que respecta al señor Luis Alfredo Camargo, no se le autorizó el ingreso, porque a pesar de pertenecer a la organización sindical, no era empleado de la entidad, y al no presentar los documentos requeridos para su ingreso previamente, se le *“indicó que podrían ingresar a la presente diligencia a través del link que sería remitido a sus correos”*; sin embargo, el ex-trabajador acompañado del representante sindical Yober Andrés Pérez, decidieron no continuar con la diligencia de descargos aduciendo una eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa, aspecto que, relieves la Sala no logra ser de la suficiente entidad para que el ex-trabajador haya dispuesto no rendir los descargos, pues se insiste, al no haberse acreditado que la entidad debía ceñirse a un procedimiento disciplinario previo, la asistencia o el acompañamiento del trabajador con dos representantes del sindicato puede entenderse sólo como un intento de hacer extensivas dichas garantías al trabajador, no siendo posible dar aplicación al artículo 115 del CST, menos aún, reconociendo como consecuencia de que *“no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”*. Así las cosas, el reparó presentado por el apoderado judicial de la activa en este puntual aspecto, está llamado al fracaso.

Ahora bien, en lo tocante con los descargos, viene a propósito traer a colación la decantado por la Corte Constitucional¹⁷, en cuanto que, fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de la siguiente manera:

“En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada,

16 Fol. 64 a 66 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091
17 Corte Constitucional SU449-2020

como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.

En sentido similar, en la citada providencia se rememora el criterio que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema a este respecto, y vertido en los siguientes apartados:

“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el *“respeto debido en la relación laboral”*, que consiste en que: *“A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, **se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso**”* (negrilla de la Sala).

Seguidamente la Corte Constitucional, destaca que: *“Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)”*.

Bajo ese panorama, descendiendo al caso concreto, tenemos que la entidad demandada citó al señor Luis Fernando Marín Mejía a descargos conforme misiva del 02 de diciembre de 2021¹⁸, aunado a ello, también obra un documento rotulado como *“ACTA DE DESCARGOS”*¹⁹, en la que el ex trabajador el 09 de diciembre de 2021, acompañado del señor Yober Andrés Pérez, decidieron no continuar con la diligencia de descargos aduciendo una eventual vulneración del debido proceso y derecho de defensa, es decir, cumplió la empresa con citarlo y darle la oportunidad de escuchar su versión, incluso de controvertir pruebas, pues en la citación a descargos se le pone de presente que en tal diligencia *“podrá hacer uso del derecho a la defensa, contradicción y demás derechos que le asisten como trabajador”*; pero con la postura negativa del actor de no continuar con la diligencia de descargos, se tiene por cumplido el requisito por parte del empleador, esto es, de garantizarle el ser oído en audiencia de descargos. Además, como ya se dijo, al no estar demostrada la existencia de un procedimiento disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, no es dable para la Sala abordar el análisis de los efectos jurídicos establecidos en el artículo 115 del CST, esto es, sí existió alguna vulneración al debido proceso por la negativa en el acompañamiento de uno de los dos representantes de la organización sindical.

En todo caso, sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia²⁰, precisa que:

“Y es pertinente recordar que la Sala, analizando el tema de que se trata bajo el rigor del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en fallo del 11 de diciembre de 1998, radicación 11250, dijo:

“El patrono cumple con su deber legal al darle la oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato al que éste pueda pertenecer; pero si el trabajador renuncia a este derecho, o los miembros de la organización sindical no comparecen para que se les escuche, no es dable por

18 Fol. 52 a 55 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091
19 Fol. 64 a 66 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200091
20 CSJ Sentencia del 22 de julio de 1999, radicación No 11872.

ello invalidar la sanción disciplinaria o considerar ineficaz o ilegal la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, el cual podría igualmente finalizar sin que se adujera una justa causa de terminación del contrato o se invocara la comisión de una falta contra la disciplina de la empresa".

En el presente asunto, tenemos que el ex-trabajador acompañado del señor Yober Andrés Pérez, decidieron no continuar con la diligencia de descargos, esgrimiendo la vulneración del derecho de defensa, y a pesar de que la entidad le brindó la oportunidad de que el otro acompañante Luis Alfredo Camargo se conectara virtualmente, decidieron no continuar con la diligencia de descargos, es decir, el actor, renunció al derecho a ser oído, sin que sea aceptable jurídicamente que la sola discrepancia en torno de uno de los acompañantes, al que además se le dio la oportunidad de conectarse virtualmente, puede ser de tal entidad que conlleve a la vulneración de garantías constitucionales como el debido proceso o derecho de defensa, pues lo que se espera es que hubiera rendido los descargos, y al no estar de acuerdo con las determinaciones del empleador, proceder a plantear las inconformidades respectivas, incluso, ejercer los mecanismos legales que pudieran adecuarse a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, o en últimas, si consideraba que se estaba vulnerando un derecho de raigambre fundamental, acudir a la acción de tutela; pero en modo alguno, la alegada negativa de la entidad frente al acompañamiento de uno de los integrantes de la organización sindical, conlleva *ipso facto* a determinar, como lo hizo el demandante y su acompañante integrante de la organización sindical, que exista una vulneración del debido proceso o derecho de defensa, pues la vulneración de algún derecho de raigambre constitucional y sus consecuencias, no las puede determinar las partes, sino el operador jurídico con apego al ordenamiento jurídico.

Igualmente, obra en el proceso un documento del 07 de noviembre de 2021²¹, en la que el actor el mismo día de la ocurrencia de los hechos presenta un informe de lo acontecido con el arma de fuego entregada para el ejercicio de su labor, en los términos que aparecen enseguida:

"Siendo las 05:00 am de la actual fecha me dirijo al parqueadero para salir a ruta, cuando ingreso al parqueadero hay una especie de muro lo salto y el chaleco ya no cuenta con el velcro y el revolver 38 corto se me cae en el pasto sin sonar al caer no me doy cuenta. Ingresamos a Brinsk salimos con la ruta en el primer servicio lo voy a sacar del chaleco en cual ya no esta. Reporté la perdida -sic- y pedí el favor que lo buscaran en el parqueadero dos horas más tarde me informan que fue encontrado".

En síntesis, de lo aquí dicho frente a los temas controversiales expuestos, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, y que al constatarse

21 Fol. 31 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

que se brindó plena garantía al derecho a la defensa o a ser escuchado con la oportunidad de presentar explicaciones, exculpaciones o descargos, como aducir elementos de prueba, procede la Sala a verificar si la conducta endilgada al señor Luis Fernando Marín Mejía constituye una justa causa para despedir.

2.6 Justa causa para la terminación del contrato de trabajo. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, la cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causa por la que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como de manera pretérita lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que afirma que el finiquito de su vínculo laboral obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el caso en concreto.

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 05 de enero de 2022²² le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa.

Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa, la entidad empleadora TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA sí previno o apercibió al demandante de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en que:

22 Fol. 67 a 80 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

“el día 07 de noviembre de 2021, cuando usted fue programado para desempeñar su cargo de Conductor y le fue entregada el arma de dotación tipo revolver calibre 38 No Serie IM9412 AC firmando la planilla de entrega a las 5:05 am, luego de ello se dirige desde la sede de Medellín hacia el parqueadero de los vehículos de la sede, el cuál cuenta con un sendero peatonal que está debidamente demarcado, pero usted toma deliberadamente la decisión de ingresar por un área no apta para ello, saltando un muro para ingresar al parqueadero, luego de ello sale normal a realizar la ruta asignada, sin dar aviso oportuno, ni reportar que no portaba su arma de dotación en el chaleco asignado, dado que la misma se le cayó al ejecutar dicha acción para ingresar al parqueadero.

Luego de ello, el arma solo fue reportada como pérdida hasta las 6:04 a.m. cuando el vehículo ya había realizado cargue en la sede de Brinks y en el momento del reporte al supervisor de operaciones sobre la pérdida del arma, el vehículo se encontraba en el bulevar del rio, momento en el que usted indicó que no se había dado cuenta del extravío de la misma, ya que, usted “no porta su chaleco de dotación, y se lo coloca dentro del vehículo”, pero durante todo el trayecto desde que recibió el arma de dotación no evidenció que su arma de dotación no la portaba dentro de su chaleco desde la hora que fue asignada.

Por lo anterior, luego de notificar al personal de vigilancia del parqueadero de la sede Medellín, el personal de vigilancia realiza una revisión por el lugar donde usted ingresó al parqueadero y encuentra el arma que le había sido asignada, botada cerca de un árbol.

(...)

En ese orden de ideas, es claro que con su comportamiento contravino sus obligaciones legales y contractuales, dado que no se tiene justificación válida de su comportamiento, por lo que es inexplicable la razón por la cual usted incumple sus obligaciones y prohibiciones contractuales, demostrando poco compromiso y denotando con ello la falta de sentido de pertenencia y compromiso para con TVS, comportamientos que bajo ninguna razón permitiremos y aceptaremos ya que nuestro grupo de trabajo debe estar acorde con nuestros procedimientos, protocolos y políticas establecidas para el desarrollo óptimo de sus funciones, dado que el arma pudo ser encontrada y hurtada por personas ajenas a la compañía, generando un alto riesgo para la misma.

Dicho lo anterior y en razón de su grave conducta, y dado que existe suficiente soporte legal y probatorio para la adopción de esta decisión, encontramos que su

comportamiento es violatorio de sus obligaciones contractuales del cual se pudo determinar el gravísimo e injustificado incumplimiento a las siguientes normas laborales...”

Dicho lo anterior, la cognoscente de instancia consideró que tal conducta se enmarca en el numeral 9° del artículo 43, artículo 48 y 53 del RIT, al haber quedado demostrado que extravió su arma de dotación, revólver calibre 38, lo que, según el reglamento interno de trabajo, constituye falta grave. Asimismo, dijo que también se vulneraron los artículos 51 y 62 del CST, esto es, el grave incumplimiento de sus obligaciones.

Así las cosas, lo primero que se advierte, es que, en efecto en la carta de despido se le enrostra que la conducta del actor encaja como falta grave dispuesta en los literales g) y m) del artículo 53, y q) y r) del artículo 54 del reglamento interno de trabajo, en síntesis por *“perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación o elementos de protección”, “infringir las instrucciones, prohibiciones o reglamentos o consignas para la adecuada realización del trabajo, prescritas por la empresa”, y la “violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*. Ahora, reprocha la censura que no quedó acreditada la publicidad del reglamento interno de trabajo, esto es, que no se puede tomar ninguna decisión con base en un reglamento interno de trabajo, del cual no está acreditada su publicidad.

En efecto, revisado el cartapacio, no se encuentra que se haya aportado el reglamento interno de la entidad demandada, lo cual no permite a la Sala constatar si las referidas causales se encuentran catalogadas como falta grave en tal compendio normativo interno de la entidad, y a pesar de que en el contrato de trabajo²³ se estipule en la cláusula segunda que *“El objeto del contrato se desarrollará sujetándose al Manual de Funciones, **Reglamento Interno de Trabajo** y Manual de Procedimientos de la empresa, los cuales el trabajador declara conocer”*, pues ello no es suficiente para que esta judicatura dé por acreditado que en el referido reglamento se estipularon los literales g) y m) del artículo 53, y q) y r) del artículo 54 del reglamento interno de trabajo como falta grave. Por lo tanto, razón le asiste al apoderado judicial en este tópico; pero con todo ello, no es suficiente para derruir la decisión de primer grado, dado que, en la comunicación del despido también se hizo alusión a que, la conducta del actor encaja en las causales establecidas en el contrato de trabajo, así como también a lo dispuesto en el estatuto sustantivo del trabajo.

Así pues, se menciona en la comunicación de despido que el actor infringió los numerales 9 y 20 de la **cláusula primera** del contrato de trabajo²⁴, consistente en *“Los actos del trabajador, que afecten económicamente a la empresa o que impliquen falta de acatamiento de las*

23 Fol. 38 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093
24 Fol. 79 y 80 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

*obligaciones que la empresa por disposición de la ley, ordenes -sic- de las autoridades o por contratos”, e “Infringir las instrucciones, prohibiciones o reglamentos para la adecuada realización del trabajo prescritas por la empresa o por las entidades o funcionarios públicos”, causales que de conformidad con la cláusula séptima del contrato de trabajo²⁵, se calificaron como graves, en los siguientes términos: “Expresamente se califican en este acto **como faltas graves a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato”***

Así las cosas, desde el ámbito netamente formal, debe decirse que las partes convinieron elevar al nivel de falta grave cualquiera de las conductas contenidas en la cláusula primera del contrato de trabajo, razón por la cual lo procedente ahora es analizar si la conducta desplegada por el actor se encuadra en las referidas faltas graves estipuladas en el contrato de trabajo, en especial, en los numerales 9 y 20 de la cláusula primera.

Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral²⁶, respecto de la consagración de las faltas graves en los reglamentos internos de trabajo o contratos de trabajo, según el cual, *“las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas”*. A la vez, de variar su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral, en los siguientes términos:

*Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. **De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.***

Descendiendo al caso bajo estudio, considera la Sala que el empleador dio por terminado el contrato, decisión que motivó fácticamente con el siguiente tenor: *“cuando usted cometió un*

25 Fol. 37 y 38 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093
26 CSJ SL2857-2023

*acto de descuido en custodia del arma de fuego tipo revólver calibre 38 No Serie IM9412 AC, asignada a usted para el cumplimiento de sus funciones como Conductor*²⁷, vale decir que, la empleadora accionada consideró la conducta del trabajador como grave dentro de estipulaciones contractuales convenidas, lo que desde el punto de vista formal, es atinado; empero, para resolver adecuadamente la controversia, es menester preguntarse sí, la conducta del actor consistente en la pérdida temporal del revólver calibre 38 No Serie IM9412 AC es de la entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral con justa causa. La respuesta es positiva, por las siguientes razones:

Tal como se evidencia en la línea de tiempo, al actor le fue entregada el arma de dotación el 07 de noviembre de 2021, aproximadamente a las 5:05 am²⁸, y de ello no hay disenso, porque incluso en el informe rendido por el demandante ese mismo día²⁹, acepta que, *“cuando ingreso al parqueadero hay una especie de muro lo salto y el chaleco ya no cuenta con el velcro y el revolver 38 corto se me cae en el pasto sin sonar al caer no me doy cuenta. Ingresamos a Brinks salimos con la ruta en el primer servicio lo voy a sacar del chaleco en cual ya no esta. Reporté la perdida -sic- y pedí el favor que lo buscaran en el parqueadero dos horas más tarde me informan que fue encontrado”*. Es decir, el hecho generatriz de la justa causa se presentó, pues acepta el actor que sin darse cuenta se le cayó el revólver calibre 38 corto, y sólo después de una hora aproximadamente, cuando se dio cuenta de que no lo tenía en el chaleco, informó al supervisor, y a través del guarda del parqueadero se empezó a buscar el referido revólver, siendo encontrado cerca de un árbol³⁰, como a continuación se observa.

5. El arma luego de una revisión realizada por el guarda del parqueadero fue hallada cerca al árbol que se ve en la fotografías.



Para la Sala, la falta de cuidado o aseguramiento debido del elemento de dotación que le fue otorgado al actor para el cumplimiento de su labor sí constituye un acto que da lugar a la

27 Fol. 67 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093
28 Fol. 72 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093
29 Fol. 31 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093
30 Fol. 51 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

finalización del vínculo laboral, toda vez que no puede olvidarse que el portar un arma de fuego, en este caso como conductor de un vehículo de transporte de valores, *per se*, es una actividad que “entraña un alto riesgo”³¹, razón por la cual, debía el actor ser asaz cuidadoso del elemento de dotación que le fue entregado para el ejercicio de su actividad, o dicho de otra manera, el trabajador debía actuar de manera diligente con el porte del arma de dotación, esto es, debía revisar si la misma estaba en su lugar (chaleco) durante su recorrido, y al momento en que, a pesar de franquear el muro, seguía en su lugar, y en todo caso, revisar si ese elemento lo tenía en su poder al momento en que llegó al parqueadero y empezó la ruta en el vehículo transportador de valores.

Se asevera lo anterior, porque la entidad demandada demostró en el proceso que el 21 de noviembre de 2019³² realizó inducción y capacitación al señor Luis Fernando Marín Mejía, de varios temas, entre estos, “protocolos de seguridad, manejo de armamento, entrenamiento y capacitación, y procedimiento de las practicas -sic- de transporte de valores”. Igualmente, el 28 de marzo de 2021 llevo a cabo una capacitación de “sensibilización sobre el uso correcto de las armas”, “sensibilización en el cumplimiento del Decálogo de Seguridad con las armas de fuego”, “normas y reglas de seguridad establecidas dentro del campo de ejercicio”, entre otras, como a continuación se detalla.

TVS
Transportadora de Valores del Sur Ltda.

TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA.

CONTROL DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O ACTIVIDAD

Ciudad/Sede: MEDELLIN	Fecha: 28/MARZO/2021	Horas:
Tema de capacitación y/o Actividad: 1. Legítima defensa 2. Ley 356 / 1994 3. Esquemas de seguridad y protocolos para operaciones Dula y en Terna 4. Programa de riesgo público. 5. Esquema 364 6. Protocolos de seguridad operación pavimento 7. Decreto 2535 / 1995 8. Restricciones y límites operativos. 9. Sensibilización sobre el uso correcto de las armas. 10. Sensibilización en cumplimiento del Decálogo de Seguridad con las armas de fuego 11. Normas y reglas de seguridad establecidas dentro del campo de ejercicio. 12. Defensa personal, combate cercano. 13. Ejercicio de tiro de reacción, principios básicos del tiro, corrección de postura. 14. Ejercicio táctico de tiro. 15. Ejercicio táctico de tiro con valores en pavimento (simulación operación Dual)		
Nombre del Expositor/Capacitador	Celular:	Firma:
COLOMBO LATINA		
Coordinado por:	Firma:	
CARMEN ELENA CEBALLOS		

Nombre del asistente	Cedula	Cargo	Área o Dependencia	Firma
CEIMAR ALEJANDRO ENCISO BEJARANO	3087322	JEFE DE TRIPULACION	OPERACIONES	
VERONICA GALEANO ESCOBAR	1017161321	OPERADOR MEDIOS TECNOLOGICOS	OPERACIONES	
ROBINSON DE JESUS GALLEG0 ESCOBAR	8085333	CONDUCTOR	OPERACIONES	
EDISON DE JESUS GONZALEZ SANCHEZ	98603894	ESCOLTA DE SEGURIDAD	OPERACIONES	
DIEGO LEON LOPEZ GIRALDO	1036618590	ESCOLTA FLM	OPERACIONES	
LUIS FERNANDO MARIN MEJIA	1037266285	CONDUCTOR	OPERACIONES	
FREDY ALONSO VASQUEZ MAZO	1042764073	JEFE DE TRIPULACION	OPERACIONES	
JOHN WILLIAN VERGARA GOEZ	1028024486	TRIPULANTE	OPERACIONES	
WILLY SANCHEZ ECHAVEZ	1235238693	TRIPULANTE	OPERACIONES	
GUSTAVO ALEXIS RIOS MOLINA	1039024100	JEFE DE TRIPULACION	OPERACIONES	
ALBER ANDREY BAUTISTA ARIAS	1093413649	JEFE DE TRIPULACION	OPERACIONES	

Capacitaciones que fueron aceptadas al absolver interrogatorio de parte, lo que permite considerar que en efecto el actor estaba debidamente capacitado para el porte o tenencia del

31 CSJ SL785-2022
 32 Fol. 43 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

arma de dotación, lo que de suyo le imponía a todo momento y lugar un proceder muy cuidadoso y diligente, evitando cualquier riesgo que pudiese presentarse con el arma de fuego, en este caso, la pérdida temporal o caída del revolver calibre 38 corto durante aproximadamente una hora.

En este punto, el actor aduce como justificación que el “velcro” del chaleco donde colocaba el arma de dotación estaba dañado, y que por ello, el revolver se le cayó sin darse cuenta; no obstante, obra formato de entrega del chaleco antibalas nuevo con fecha del 16 de septiembre de 2020³³, y con fecha de vencimiento del 16 de junio de 2022, sin que obre en el expediente que en días o meses anteriores al suceso acontecido el 07 de noviembre de 2021, haya manifestado que requería del cambio de chaleco o que hubiere reportado que el “velcro” estaba dañado o debía cambiarse.

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		 Transportadora de Valores del Sur Ltda.
Formato de entrega chalecos antibalas Area Encargada departamento de seguridad		
FECHA ENTREGA SEPTIEMBRE 16 DE 2020		SEDE: Medellín
NOMBRE DEL TRABAJADOR: LUIS FERNANDO MARIN		
C.C. N 1,037,266,285	CARGO: CONDUCTOR	
DESCRIPCION DEL ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL		PROTEGE LAS SIGUIENTES LESIONES
No. Serie	291565	<ul style="list-style-type: none">• Golpes• Contusiones• Heridas de bala
Marca	MIGUEL CABALLERO	
Fecha Fabricación	16/06/2017	
Fecha Vencimiento	16/06/2022	
Estado del Chaleco y Forro	NUEVO	
Observaciones: FORROS MIGUEL CABALLERO NUEVO <i>Tabla #1</i>		
<p>En mi condición de trabajador de la compañía TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA., manifiesto: PRIMERO: Que recibí el chaleco en perfecto estado y me comprometo a utilizarlo en debida forma y a mantenerlo en condiciones adecuadas de limpieza. SEGUNDO: El chaleco es de uso exclusivo de TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR, motivo por el cual, solo podrá utilizarse para labores programadas por la empresa y en los horarios que se establezcan previamente. TERCERO: Que informaré sobre los daños o deterioro del elemento y me responsabilizo de la pérdida o uso inadecuado del mismo. CUARTO: El chaleco antibalas recibido por el trabajador, podrá ser auditado en cualquier momento por la persona que designe la Compañía, quedando claro que este debe permanecer en las instalaciones durante los horarios no laborales. QUINTO: Recibí la capacitación sobre uso, mantenimiento y protección que brinda el EPP</p> <p>Se firma el presente documento en la ciudad de Medellín, a los 16 días del mes de SEPTIEMBRE del año 2020.</p>		
FIRMA TRABAJADOR: CC. 1037266285		FIRMA: COORDINADOR DE SEGURIDAD CC. 1037266285

Ahora, tal justificación la sustenta con el testigo Camilo López Castaño, quien fue compañero de trabajo, quien manifestó que la dotación es pésima “porque los chalecos incluso son de muy mala calidad porque se rompen, se caen las placas, el velcro no sirve”; pero sólo se trata de apreciaciones generales, pues al preguntársele sobre el chaleco del actor, manifestó que no sabía si tenía algún inconveniente, “pero que todos los chalecos en ese tiempo, pues de que todos los chalecos estaban en muy malas condiciones”, vale decir e iterar que, solo se trata de apreciaciones subjetivas y generales que no encuentran soporte acreditativo en el material probatorio recaudado, amén de que el actor no reportó ante el empleador los daños alegados del chaleco, o que el velcro no servía o no aseguraba en debida forma el arma de dotación. Con todo ello, no es de recibo para la Sala dicha justificación.

33 Fol. 46 archivo No 04ContestaciónValoresSur202200093

Es más, en la hipótesis de que el chaleco tenía dañado el velcro con el cual asegura el arma de dotación, con mayor razón el actor debía haber sido más cuidadoso y diligente en la tenencia del revolver calibre 38, esto es, haber evitado “saltar el muro” para acortar el recorrido al parqueadero, y de haberlo realizado, percatarse que con el paso del muro, su arma de dotación no se hubiere caído, o incluso, prevenir cualquier riesgo que conlleve el no tener asegurado en debida forma el arma de dotación al chaleco.

Igualmente, aduce el actor que fue él quien al percatarse de que le faltaba el arma de dotación llamó al supervisor para que buscaran el arma por el parqueadero, y que ello, a voces de su apoderado judicial, es un atenuante, más si le dieron la instrucción de que continuara con el recorrido, a más que el arma se encontró luego de una hora sin que haya pasado ninguna novedad grave. Tal circunstancia no permite a la Sala darle la razón a la parte activa, dado que, no se trata de un simple extravío de cualquier elemento de dotación, sino de un arma de fuego, la cual, a pesar de que no fue manipulada o encontrada por terceras personas, implica un gran riesgo para el portador y para los compañeros de trabajo, pues aquí precisamente es relevante la capacitación que le fue dada al actor sobre “*sensibilización en el cumplimiento del Decálogo de Seguridad con las armas de fuego*”, entre estas, llevar el arma de manera segura, lo que hubiera evitado la caída y el extravío temporal del arma de dotación.

Del mismo modo, el argumento referido a que, todos los trabajadores saltaban el muro para pasar al parqueadero por falta de iluminación, no puede ser de recibo, puesto que la caída del arma de fuego en el caso del actor aconteció en la madrugada del 7 de noviembre de 2021, y por ello, una vez al actor le fue entregada el arma de dotación quedaba bajo su custodia y responsabilidad asegurar la tenencia o porte del arma de dotación al chaleco para evitar cualquier riesgo, bien sea de caída o incluso de que pueda accionarse la misma. Es decir, la vigilancia y cuidado del trabajador al momento de entrar a la tenencia de un arma de fuego se intensifica, y por ende, debe actuar con responsabilidad teniendo presente en todo momento el decálogo de seguridad con armas de fuego, el cual impone varias reglas o principios básicos para quien porte un arma de fuego, que incluso en el ámbito militar son de rigurosa exigencia, lo que de igual manera aplica para el trabajador de vigilancia y custodia de valores del sector privado que asume la tenencia de un arma de fuego en ejercicio de sus funciones para una entidad transportadora de valores, tanto más cuanto que, en el caso del actor fue capacitado con el referido decálogo de seguridad.

Otro de los aspectos que reprocha el actor, es que no se generó ningún perjuicio, ya que el arma fue encontrada incluso por el reporte que el mismo hizo. Adicionalmente que, la ruta continuó normalmente sin ninguna novedad, y en ese entendido razona que, sí la entidad

consideraba que la caída del arma de fuego era de tal relevancia, debía haber suspendido la operación del vehículo que estaba conduciendo. Para encontrar solución adecuada a este ítem, la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia³⁴, propala lo dicho en la sentencia del 7 de julio de 1958 del extinto Tribunal Supremo de Trabajo, y en lo que interesa al asunto litigioso, discurrió:

“La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8° del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales exigentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8° del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos.” (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

En ese contexto, debe decirse que en el *sub lite* lo que origina la ruptura del vínculo laboral con justa causa es la falta de diligencia y cuidado en el cumplimiento irrestricto de sus obligaciones laborales, esto es, en no asegurar el arma de dotación y no percatarse que, al momento en que franqueó el muro, saltando, se le había caído el arma de dotación, dándose cuenta sólo una hora después de tal incidente, sin importar la generación de algún perjuicio posterior a la pérdida del arma de fuego, es decir, la gravedad de la falta se presenta por el hecho de no asegurar el arma de fuego en el chaleco evitando su caída, es decir, dejó el actor al albur de los hechos el riesgo que puede generar la tenencia y manipulación de un arma de fuego, contrariando los

34 CSJ SL21786-2017

postulados básicos del decálogo de seguridad y, en ese entendido, independientemente de que el arma se haya encontrado una hora después, por un trabajador de la empresa y no por una tercera persona, de que no se disparó en la caída u otros factores que hubieren podido acontecer, y que en buena manera por fortuna no sucedieron, no se desfigura la causal endilgada, ni tampoco atenúa la gravedad de la falta como lo aduce el apoderado judicial. Al respecto, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia³⁵, explica que ciertos elementos aun a pesar de su inercia encierran gran peligrosidad, como las armas de fuego, en los siguientes términos:

*En estos casos, como bien lo dice Pérez Vives, **la inercia es solo aparente**, ya que pareciera ser que el movimiento obedece a una especie de dinamismo propio de la cosa; por el contrario, hay cosas que no tienen esas características de explosión o multiplicación de energía, **pero cuyos dispositivos encierran gran peligrosidad en el caso de que alguien entre en contacto con ellos; por ejemplo, las herramientas y las armas, que, a pesar de estar inertes, encierran una gran peligrosidad para los que ocasionalmente entren en contacto con ellas.***

Lo anterior para sustentar que, el hecho de que el arma de fuego de dotación se haya encontrado luego de una hora de haberse caído y que no ocurrió ningún infortunio, se itera, no desvirtúa la gravedad de la falta a las obligaciones especiales del actor, dado que, no fue cualquier elemento de dotación el que se le cayó, sino un arma de fuego, cuya inercia solo es aparente, pues encierra una gran peligrosidad, misma que se dejó al vaivén de las circunstancias por el actor, al no ser cuidadoso y diligente al momento de asegurar y portar el arma de dotación al chaleco o percatarse que al terminar el recorrido hasta el parqueadero donde estaba el vehículo, ya no llevaba consigo el arma de dotación, sino que tan sólo se dio cuenta de su ausencia una hora después.

Finalmente, aduce el actor que él solo era el conductor y, en esa medida, quienes deben estar armados son el jefe de tripulación y el tripulante, razón por la cual, expresa, no se percató de la caída del arma de fuego, dándose cuenta una hora después del recorrido. Sobre este punto, considera la Sala que el actor fue capacitado para la tenencia, manipulación y uso de armas de fuego, le fue entregado el chaleco antibalas, y además de que obra la minuta con la que recibió el arma de dotación, razón por la cual, era su responsabilidad actuar acorde a sus obligaciones generales y especiales, parámetros y protocolos establecidos en la empresa, sin que resulte justificante alguna, para concluir que el conductor no necesita portar un arma de dotación, pues ello no pasa de ser una apreciación subjetiva y general, que en modo alguno excusa su falta de cuidado y diligencia en la responsabilidad asumida, en razón del porte, tenencia,

35 CSJ SC Radicado No 4345 del 22 de febrero de 1995.

manipulación y uso del arma de fuego de dotación para el cabal cumplimiento de su labor de transporte de valores, que de suyo, es una actividad riesgosa, y por lo tanto, en procura de evitar o minimizar riesgos, es que el empleador también le suministra arma de dotación al conductor, y lo capacita para su correcta custodia, manipulación y uso, como acontece en el presente asunto.

Así las cosas, habida cuenta que la entidad demandada logra demostrar la gravedad de la falta, no queda otro camino que confirmar la decisión de instancia.

2.7 Fuero circunstancial. El fuero circunstancial es uno de los mecanismos de protección reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva -artículo 55³⁶ superior-, en tanto impide al empleador despedir al trabajador aforado sin justa causa calificada por el juez del trabajo desde el mismo momento en que se presenta el pliego de peticiones.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que el fuero circunstancial impide que el empleador utilice el despido para socavar la capacidad de negociación de los trabajadores interesados en proponer y negociar sus reivindicaciones económicas dentro del escenario de un conflicto colectivo, al margen de su vinculación o no a una organización sindical, de manera que se mantenga el equilibrio de fuerzas entre ambas partes. Sobre el punto viene a propósito memorar el predicamento predicado por el máximo tribunal de esta jurisdicción³⁷, es así que puntualiza: *“Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz”*.

Para los efectos del fuero especial reclamado –se reitera–, surge el conflicto colectivo desde el momento en que los trabajadores presentan el pliego de peticiones ante el empleador o uno de sus representantes; se extiende durante el proceso de negociación colectiva, con el agotamiento de todas las etapas y dentro de los términos o plazos previstos en la ley, y finaliza con i) la firma de un acuerdo o pacto colectivo ii) con la ejecutoria de un laudo arbitral, o iii) con el abandono de la negociación.

Igualmente, ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁸, que el fuero circunstancial no opera ni beneficia a quien incurre en una justa causa, así:

36 ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.
37 CSJ Sentencia del 28 de febrero de 2007, radicado 29.081, reiterada en providencia del 30 de septiembre de 2015, rad. 45.016.
38 CSJ SL3317-2019

“Ahora bien, el fuero circunstancial garantiza la continuidad laboral en la empresa, a condición de que el beneficiario del mismo observe buena conducta y cumpla sus obligaciones laborales, es decir, que se comporte como un buen trabajador. Por consiguiente, si incurre en una justa causa de despido, la protección no opera, independientemente que esta haya ocurrido antes o después de la presentación del pliego de peticiones”.

Así las cosas, como en el presente asunto se logró establecer que la terminación del contrato de trabajo se efectuó con justa causa, por defecto, no hay lugar a estudiar la protección o no del actor por fuero circunstancial pretensa.

Bajo ese horizonte, para la Sala no existe otro camino diferente que confirmar el fallo de primer grado.

2.11 Costas. Costas en esta instancia a cargo del demandante, y en razón de no haber prosperado el recurso de apelación, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia, la suma de \$711.750, equivalente a medio (1/2) SMMLV, y a favor de la empresa Transportadora de Valores del Sur LTDA. Las de primera se confirman.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 17 de agosto del 2023, por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, según y conforme lo expuesto en la parte considerativa de la presente sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de **LUIS FERNANDO MARÍN MEJÍA**, fijándose como agencias en derecho en favor de la empresa **TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA**, la suma de \$711.750. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**³⁹.

39 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador

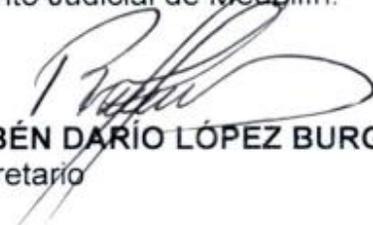
(sin firma por ausencia justificada)
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario