

Providencia: Providencia del 17 de marzo de 2022  
Radicación Nro. : 66001310500120190033601  
Proceso: Fuero Sindical  
Demandante: G4S Cash Solutions Colombia Ltda -Hoy Compañía Transbank Ltda  
Demandado: José Orlando Muñoz Valencia  
Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira  
Magistrado Ponente: Julio César Salazar Muñoz

## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

### **SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**PEREIRA, DIECISIETE DE MARZO DE DOS MIL VEINTIDÓS**

Acta de Sala de Discusión No 041 de 16 de marzo de 2022

### **SENTENCIA ESCRITA**

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver el recurso de apelación formulado por el señor José Orlando Muñoz Valencia contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 24 de febrero de 2020, dentro del proceso de fuero sindical –*permiso para despedir*- que le promueve la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda antes G4S Cash Solutions Colombia S.A., radicado bajo el número 66001310500120190033601.

### **ANTECEDENTES**

Pretende la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda, antes G4S Cash Solutions Colombia S.A. que la justicia laboral declare que se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que la une al señor José Orlando Muñoz Valencia y que, hecha esa declaración, se levante el fuero sindical que ampara al trabajador y se le conceda el permiso para poner fin al contrato.

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

Indica la solicitante que el señor José Orlando Muñoz Valencia está vinculado con la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda antes G4S Cash Solutions Colombia S.A. desde el 15 de julio de 2000, desempeñado el cargo

de vigilante del CDO (Centro de Operaciones); que dentro de las funciones que debe cumplir, se encuentran las de: *a) Auditoría y monitoreo de la seguridad de la sucursal, b) Control de las puertas de la Sede y Cámaras, c) Control de ingreso y salida de visitantes y empleados, d) Control de ingreso y salida de vehículos blindados, e) Control de apertura y cierre de Bóveda, f) Revisión de seguridad perimetral de la sede, mediante circuito cerrado de televisión y sistema de alarmas, con el fin de prevención de ingreso no autorizado o intrusión forzosa y g) Las funciones las desempeñaba en la sala de monitoreo.*

Refiere que el día 1º de abril de 2019 el trabajador fue programado para prestar sus servicios y a las 16:13 horas, según archivos fotográficos y fílmicos que se aportan, se evidenció que estaba acostado en el piso del CDO local, y durante el tiempo que duró en ese estado, descuidó el seguimiento, control y monitoreo de la sede sucursal Pereira; que durante los días siguientes, las pruebas aportadas evidencian que el trabajador se quedaba dormido en su puesto de trabajo, comportamiento que perduró hasta el día 9 de abril de 2019.

Cuenta que se llamó a descargos el día 20 de mayo de 2019, fecha en la que la Compañía se dio cuenta de la falta cometida tras hacer la revisión de los videos de seguridad; que en la referida diligencia, el actor se negó a responder las preguntas realizadas y posteriormente entregó un informe en el que acepta haber dormido en horario laboral, lo cual se constituye en una falta grave a las obligaciones y configura una justa causa imputable al trabajador, para dar por terminado el vínculo laboral, de conformidad con lo previsto en los numerales 4º y 6º del literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, en la cláusula décima del contrato de trabajo y en los artículos 61, 62, 64 y 67 del reglamento interno del trabajo, normatividad respecto a la cual fue capacitado el trabajador, al igual que de las funciones desempeñadas.

Indica que de acuerdo con la notificación entregada por UNTRAG4S a la parte actora, el demandado es miembro de la subdirectiva de dicha organización sindical en la ciudad Pereira.

Admitida la demanda por parte del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, mediante auto de fecha ocho de agosto de 2019, se dispuso la notificación al aforado y a la Asociación Sindical Nacional de Trabajadores "UNTRAG4S".

En procura de lograr la notificación de la parte pasiva de la acción, mediante auto de fecha 21 de octubre de 2019 se ordenó su emplazamiento; no obstante, el día 15 de noviembre de 2019 se notificó personalmente el señor José Orlando Muñoz Valencia y también el Representante Legal de UNTRAG4S se dio por notificado del proceso, razón por la cual, en providencia de fecha 2 de diciembre de 2019, se tuvo notificado por conducta concluyente.

Surtido el trámite posterior, mediante auto adiado el 10 de febrero de 2020 se citó a las partes para llevar a cabo la audiencia especial de que trata el artículo 114 del CPT y SS el día 12 de febrero de 2020.

Llegado el día programado, ante la solicitud del trabajador de reprogramar la audiencia debido a que no cuenta con apoderado que lo represente, se accedió a dicho pedido fijando como nueva fecha el 19 de febrero de 2020, la cual no se realizó por incapacidad de la titular del juzgado, siendo asignado el día 24 de febrero de 2020 como fecha para realizar la audiencia especial a las 8 de la mañana.

Abierta la audiencia con la presencia de las partes, procedió el demandado a dar respuesta a la acción, aceptando los hechos relacionados con la vinculación del trabajador, el cargo desempeñado, las funciones asignadas las cuales se desarrollan en la ciudad de Pereira, en la Sala de monitoreo.

Respecto a los hechos que soportan las justas causas, señaló que éstos eran parcialmente ciertos en tanto no se indica el turno asignado, dado que se programan turnos en los que se asignan horas extras que exceden la duración de cada turno; también acepta el contenido normativo en el que se soporta la acción y que fue capacitado para cumplir sus funciones, al igual que con relación al reglamento interno, pues lleva 19 años prestando servicio.

Adujo en su defensa que no existe la posibilidad de quedarse sin realizar las actividades a cargo, toda vez que debe reportarse y el movimiento continuo y llamadas impiden dejar de prestar el servicio. Acepta que se llamó a diligencia de descargos, pero afirma que no es cierto que se haya probado la comisión de una falta por su parte, en tanto el contenido de los videos fue aportado de manera parcial al presente asunto.

Informa que no es cierto que se haya negado a contestar las preguntas formuladas en el acta de descargos, sino que simplemente decidió acogerse a las previsiones del artículo 33 de la Constitución Política, toda vez que estimó que no se daban las garantías necesaria a su favor, razón por la cual con posterioridad presentó un comunicado, en el cual, de ningún modo acepta la falta.

Se opuso a las pretensiones, pues considera que la falta que se le endilga no se encuentra probada y, además porque existe justificación para algunos comportamientos en tanto que existe al interior de la Compañía sobrecarga laboral en la mayoría de los trabajadores, por lo que a Transbank, debe serle impuesta una mayor sanción al no realizar los correctivos correspondientes.

Como excepciones se propuso la de *"Inexistencia de la causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo"*, *"Temeridad y mala fe"*, *"Prescripción"* y *"La Genérica"*.

Decretadas y practicadas las pruebas, se pronunció de fondo el juez de la causa, evidenciando que el demandado es trabajador de la compañía demandante y goza de fuero sindical en calidad de presidente de la subdirectiva de UNTRAG4S, determinó que existe justa para dar por terminado el contrato de trabajo, al advertir que el trabajador incumplió con las obligaciones, dado que, por los menos los días 2, 3, 5, 6 y 9 de abril de 2019, se evidencia al aforado somnoliento, por espacios de 9 minutos, 5 minutos, 10 minutos, 14 minutos y 4 minutos respectivamente, siendo en varias oportunidades interrumpido por el cumplimiento de sus labores, pero vuelve a retomar la postura para dormir una vez contesta el teléfono, o atiende algún requerimiento, con lo cual descuida las labores de vigilancia que le fueron asignadas.

Considera la *a quo* que si bien se percibe en los videos observados que las condiciones laborales no son favorables y estas generan fatiga y cansancio, en tanto el lugar de trabajo es un espacio pequeño cerrado, hermético, sin aireación natural y con aire acondicionado deficiente, con un solo monitor para 50 cámaras; que no hay acompañamiento de la ARL pero si hay pautas para la pausa activa a cargo del trabajador, es claro que en el presente caso, el trabajador había descansado el día 31 marzo de 2019 por 24 horas y los días 7 y 8 de abril de manera ininterrumpida, lo cual no justifica el comportamiento del actor, consagrado como falta grave y por ende justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, dada la labor de vigilancia y seguridad que debe brindar a las instalaciones de la entidad.

Indicó también que de acuerdo con la Reglamentación expedida por el Ministerio de Trabajo, el máximo de horas permitido en los servicios de vigilancia es 72 horas y que mediante Resolución No 879 de 2019 se instó a la demandante para dar cumplimiento a las directrices de esta Cartera.

Consecuente con lo analizado, señaló la juez de la causa que no había lugar a declarar probadas las excepciones formuladas por el trabajador, incluida la de prescripción, pues de conformidad con las previsiones del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad, la compañía accionada interpuso la demanda de levantamiento de fuero sindical dos meses después de decidir poner fin al vínculo laboral, como consecuencia del proceso reglamentario adelantado.

Las costas fueron cargadas en contra el aforado.

El señor Muñoz Valencia interpuso recurso de apelación insistiendo en que la acción se encuentra prescrita; en que se desconoció el material probatorio aportado al proceso que da cuenta de la persecución sindical y laboral de la cual es objeto, en tanto que no se ha medido con el mismo rasero las faltas cometida por otra persona que no está sindicalizada, no porta chaleco, no lleva su arma de fuego y ni siquiera ha tenido un llamado de atención, demostrándose así la desigualdad al momento de tomar decisiones por parte de la Compañía.

Señala que la decisión desconoce el derecho laboral y las condiciones en que se presta el servicio por parte del aforado, las jornadas extenuantes que deben cumplirse de manera consecutiva, que generan momentos cortos de sueño, a lo sumo 2 minutos, pero eso se debe a la sobrecarga laboral y al cansancio físico, pues son personas las que prestan el servicio y no máquinas.

Refiere que la *a quo* no tuvo en cuenta las instalaciones físicas tan precarias en las que se cubre el servicio, el calor, la confinación y la falta de aire que repercute en la persona y necesariamente conlleva a lo sumo a 2 minutos de cabeceos.

## **PROBLEMAS JURÍDICOS**

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

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

### **1. EL FUERO SINDICAL**

El artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, establece que: *“Se denomina “fuero sindical”, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo”*

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

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

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

## **2. CASO CONCRETO**

Fuera de cualquier discusión se encuentra en el presente trámite que el señor José Orlando Muñoz Valencia es trabajador de la Compañía G4S Cash Solutions Colombia Ltda –Hoy Compañía Transbank Ltda-, pues con la demanda fue aportado el contrato individual de trabajo suscrito entre el demandado y la compañía Wackenhut de Colombia S.A. el cual fue cedido a Group 4 Securicor Transportadora de Valores Ltda, sociedad que cambio su razón social a G4S Transportadora de Valores Ltda, luego a G4S Cash Solutions Colombia Ltda, para finalmente en el año 2019 figurar como Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda –*hoja 21 del numeral 01ExpedienteEscaneado1-*.

Tampoco es tema que se discuta la calidad de aforado que ostenta el demandado, toda vez que en la hoja 52 de archivo antes referido, se observa la *“CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL”* del Ministerio de Trabajo, en la que se evidencia que el requerido en este asunto, funge como presidente de la Subdirectiva de la Organización Sindical Unión de Trabajadores y Trabajadoras del G4S –UNTRAG4S-.

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

De acuerdo con la carta por medio de la cual se finiquitó el referido vínculo, el empleador señala que el trabajador violó el contrato de trabajo y las normas de la compañía como son el literal E del artículo 56, los numerales 3, 5, 7, 34 y 36 del artículo 62 del Reglamento Interno del Trabajo, en concordancia con lo señalado en numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los procedimientos y/o protocolos establecidos por la empresa para el ejercicio de sus funciones.

Es así que la conducta que enmarca el empleador como la constitutiva de justa causa para despedir al trabajador se resume en que *“En auditoría realizada por la Compañía se evidenció que usted los días 20 de marzo, 01 de abril, 02 de abril, 03 de abril, 05 de abril, 06 de abril y 09 de abril del año en curso, desatendió sus obligaciones laborales cuando de manera abiertamente irregular se quedó dormido dentro de las instalaciones de la Empresa y encontrándose en jornada laboral, conducta con la cual generó un riesgo y afectación a la Compañía, al descuidar la custodia y vigilia (sic) que recaía en usted respecto de los bienes de la Empresa”*.

Ahora bien, no es tema que se discuta, pues en ello coincidieron las partes en el trámite, que el cargo desempeñado por el señor Muñoz Valencia es Vigilante del Centro de Operaciones –CDO- en el cual debía cumplir con las funciones de *i) Auditoría y monitoreo de la seguridad de la sucursal, ii) Control de las puertas de la Sede y Cámaras, iii) Control de ingreso y salida de visitantes y empleados, iv) Control de ingreso y salida de vehículos blindados, v) Control de apertura y cierre de Bóveda, vi) Revisión de seguridad perimetral de la sede, mediante circuito cerrado de televisión y sistema de alarmas, con el fin de prevención de ingreso no autorizado o intrusión forzosa y vii) Las funciones las desempeñaba en la sala de monitoreo.*

De acuerdo con lo evidenciado en el material gráfico se tiene que, en efecto, el actor el día 1º de abril de 2019 a las 4:30 pm, mira y su reloj y procede a tenderse boca abajo en el suelo soportándose por sus codos y las puntas de los pies, elevando su cadera, lo cual permite concluir que en efecto se encontraba haciendo lo que él denomina “plancha”, pero un minuto y medio más tarde relaja su posición y pareciera acostado en el suelo y dos minutos más tardes se levanta limpiando el sudor; no obstante durante el tiempo que

estuvo haciendo esta actividad no se advierte que estuviera atento a los monitores, actividad que realiza incluso cuando ingresa al baño, donde está permanentemente saliendo para verificar las pantallas

El día 2 de abril de 2019 a las 2: 27 de la tarde, el trabajador presenta somnolencia y procede a dormirse apoyando su cabeza en su mano, cuyo brazo se encuentra recostado en el escritorio, esta postura se mantiene por espacio de 11 minutos, siendo interrumpido en una oportunidad intempestivamente por la apertura de la puerta o contestando al teléfono, pero una vez concluye la labor vuelve a su posición para cerrar nuevamente los ojos.

El 03 de abril de 2019, el actor a las 2:58 pm cabecea de un lado para otro previo a una serie de bostezos, estado que se prolongó por espacio de 13 minutos, los cuales, si bien eran interrumpidos por alguna llamada por el intercomunicador o la apertura de la puerta, entre las 3:06 y las 3:11 pm duerme de manera interrumpida, incluso inclina su cabeza de lado y tiene la boca abierta en señal de un sueño profundo.

Los demás registros fílmicos, corresponden a grabaciones de seguridad de los días 7, 10, 11 y 12 de abril, datas a las que no hace referencia la carta de despido, sin embargo, observados por la Sala se advierte el mismo patrón de somnolencia y hasta sueño profundo en el trabajador.

La conducta antes descrita se encuentra calificada como falta grave en el artículo 67 del reglamento del trabajo; y es la conducta que el empleador refiere como generadora de la violación de las normas que pasan a analizarse.

## **CONTRATO DE TRABAJO**

En el contrato de trabajo, más exactamente en la cláusula décima se establece que *“Constituyen además justas causa para dar por terminado por parte de LA EMPRESA la comisión de las faltas que las partes califican como graves a) las estipuladas en el reglamento interno de trabajo b) La violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias”*.

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El artículo 56 de esta normatividad establece los deberes de los trabajadores señalando en el literal e) que corresponde a estos *“Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible”*.

A su vez el artículo 62 ibídem establece que son obligaciones de los trabajadores de la Compañía:

*“3. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa su capacidad normal de trabajo.*

*5. Cumplir y ejecutar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.*

*7. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.*

*34. Para el personal de seguridad además: Hacer un buen uso de las armas, municiones, chalecos, equipos de comunicación y demás elementos inherentes a la función propia de seguridad, conservando los elementos antes mencionados en perfecto estado y aseo, funcionamiento y servicio, haciendo a la vez el uso y empleo adecuado y necesario para las circunstancias que se presente, con el suficiente criterio y responsabilidad. **Permanecer alerta en los puestos y áreas de vigilancia y control que le asignen**, cumpliendo en forma exacta con los diferentes recorridos y procedimientos de control que le asignen (...) para asegurar el cumplimiento de la función que le compete.*

*36. Cumplir con exactitud las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el manejo del dinero, valores o bienes de la empresa.*

*El párrafo del artículo 62 establece a su vez que “La violación de cualquiera de estas obligaciones será considerada como falta grave.”*

## CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y DECRETO 2351 DE 1965.

El artículo 58 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, en su numeral primero, precisa que son obligaciones especiales del trabajador *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono y sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*.

Y, el numeral 6º del literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, consagra que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*

El anterior recuento normativo era necesario para concluir que si bien el empleador en el documento por medio del cual decidió dar por terminado el contrato de trabajo al señor Muñoz Valencia, no hizo alusión a normas que refieran la prohibición establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de dormir en el lugar en el cual se presta el servicio, refiere esta situación como la que originó la falta que se le endilga, esto es generar un riesgo y afectación a la Compañía, al descuidar la custodia y vigilancia que tenía sobre los bienes de la empresa, por la desatención del Centro de Operaciones, donde debía estar alerta, monitoreando el área de seguridad asignada.

En ese sentido entonces, aun cuando el sueño no fuera en algunas oportunidades profundo y este fuera interrumpido para atender una llamada u ocuparse del acceso a las instalaciones de la Compañía, por los periodos de somnolencia que antes se analizaron, la vigilancia de la zona asignada a su cargo resultaba descuidada. Es más, quien fuera su compañero de labores, desarrollando iguales funciones en el mismo puesto de trabajo, pero en diferentes turnos, Juan Carlos Duque Pérez, manifestó en sus dichos que es imposible que se pueda dormir al prestar el turno en el CDO dada la diversas actividades que deben desarrollarse, lo cual permite concluir que el trabajador descuidó sus funciones de vigilancia, en tanto quedó demostrado en los videos analizados, que durante los días 2º y 3º de abril de 2019 se durmió en su puesto de trabajo.

Ahora, si bien se señala como justificación las largas y extenuantes jornadas de trabajo, lo cierto es que los turnos corresponde a una jornada de 12 horas, conforme lo indicaron lo indicó el mismo declarante y el señor Jhon Alexander Rueda Otaya, que va de las 7 am a las 7 pm y de 7 pm a 7 am, habiendo descansado el aforado los días 29 y 30 de marzo y 7 y 8 de abril de 2019, cubriendo el turno de 7 am a 7 pm los días 1º, 2º, 3º y 9 de abril de 2019 y de

7 pm a 7 am los días 5 y 6 de abril de 2021, por lo que no existe justificación frente a su proceder, pues primero para los días en que se demostró en este trámite que dormía en su sitio de trabajo - 2 y 3 de abril de 2019-, venía de 2 días de descanso y tenía el turno diurno, el cual, conforme lo informó el mismo testigo no exceden el máximo de horas establecido -12 horas.

De acuerdo con lo anterior, resulta que el proceder del trabajador es contrario a las obligaciones que se comprometió a cumplir, exactamente las consagradas en el numeral 34 del artículo 61 de Reglamento Interno de Trabajo antes reseñado, incurriendo además en una conducta calificada como falta grave de conformidad con lo previsto en el parágrafo del parágrafo primero del artículo 64 del Reglamento que establece las prohibiciones especiales a los trabajadores, dentro de las cuales se ubica en el numeral 18 “*Dormirse en horas de trabajo*”, conducta que también encuadra en el numeral 4o del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador “ (...) toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Ahora, respecto a las condiciones de trabajo en que se presta el servicio CDO –Centro de Operaciones-, observados los videos de seguridad, si bien se percibe que es un espacio pequeño, ello no impide que el encargado de los monitores se mueva por el cuarto, vaya al baño, se alimente e incluso realice ejercicio o se afeite conforme se observa en el video del día 3 de abril de 2019. La iluminación no se percibe deficiente y la ventilación la produce el aire acondicionado, que -según los testigos traídos por la parte demandada- no resulta suficiente para refrescar el ambiente; sin embargo, no manifestaron su inoperabilidad total.

Respecto a la persecución sindical y laboral que denuncia el demandado, si bien los testigos Juan Carlos Duque Pérez y Jhon Alexander Rueda Otaña manifestaron que los seguimientos realizados al actor, se hacen únicamente a los trabajadores sindicalizados, este no es el espacio para analizar y juzgar tal conducta, pues lo cierto es que, a pesar de esas manifestaciones, quedó evidenciado la falta cometida por el aforado. En el mismo sentido, las denuncias realizadas sobre la aplicación del reglamento interno de trabajo

únicamente a los miembros del sindicato, no solo quedaron en dichos sin ningún respaldo probatorio más allá de las denuncias realizadas por el mismo demandante en el acta de descargos, sino que de efectivamente haber ocurrido no eximirían al demandado por haber incurrido en la falta grave que se le imputa.

Es más, aun, si hubiera demostrado el trato diferenciado negativo que alega respecto al señor Jairo González, quien también ejerce el cargo de CDO en la ciudad de Manizales, y de quien señala que presenta frecuentes estados de somnolencia conocidos por los superiores, ello, se itera, bajo ninguna circunstancia lo eximiría de cumplir adecuadamente sus funciones ni lo exoneraría de las consecuencias derivadas de la falta cometida.

Al margen y sin incidencia en la decisión, vale la pena señalar que el testigo Jhon Alexander Rueda Otaña señaló que también al personal no sindicalizado le han adelantado procesos disciplinarios, los cuales desconoce el Sindicato, dado que no acompaña a los procesados, pero que están dispuestos a participar si así lo requieren.

Finalmente, al terminar su relato, el declarante Juan Carlos Duque Pérez, indicó que la empresa siempre hace seguimientos para verificar el cumplimiento de las funciones.

Lo anterior, igualmente deja sin sustento el argumento defensivo consistente en la persecución sindical y laboral del que dijo ser objeto el trabajador por parte de la Compañía.

En lo que respecta a la excepción de prescripción, se tiene que el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que el empleador cuenta con dos (2) meses para adelantar el proceso especial de fuero sindical –permiso para despedir-, contados a partir de la fecha en que tiene conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente según sea el caso.

De acuerdo con lo anterior, se observa que el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo, prevé que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y a dos representantes de su organización sindical, debiendo dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

En el presente caso, el aforado fue llamado a descargos en dos oportunidades, el día 20 de mayo de 2019, -hoja 109 y ss del cuaderno digital de primera instancia No 1- y el día 21 de mayo de 2019; no obstante ello, la diligencia fue llevada a cabo el 22 de mayo de 2019 ante su solicitud de aplazamiento de la misma. El 25 de mayo el trabajador presentó escrito por medio del cual ejerció su legítimo derecho de defensa, dado que en la audiencia de descargos se acogió a las previsiones del artículo 33 de la Constitución Nacional y como consecuencia guardó silencio frente a los interrogantes planteados. Finalmente, el día 6 de junio de 2019 se dejó constancia escrita de la decisión de la Compañía demandante respecto a la decisión de terminar el contrato de trabajo, conforme se indica en la norma, procediéndose a iniciar la acción especial de levantamiento de fuero sindical el 6 de agosto de 2019 conforme se evidencia en el acta de reparto que obra en el cuaderno de primera instancia.

Lo anterior, lleva a concluir a la Sala que la entidad actuó dentro del término conferido por la ley para solicitar al juez de trabajo el permiso para despedir a un trabajador aforado, toda vez que según nuestra tradición jurídica sobre la contabilización de los plazos de meses y años desde los artículos 67 y 70 del Código Civil (subrogados, parcialmente, por los artículos 59 y 62 del Código de Régimen Político y Municipal) se tiene previsto que: *“Todos los plazos de meses de días, meses o años de que se haga mención legal, se entenderá que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, por días el espacio de veinticuatro horas; pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal. El primero y último día de un plazo de meses deberán tener un mismo número en los respectivos meses.”*. Normas que en la actualidad encuentran reflejo expreso en el penúltimo inciso del artículo 118 del C.G.P. en cuanto dispone: *“Cuando el término sea de meses o de años, su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del*

*correspondiente mes o año. Si este no tiene ese día, el término vencerá el último día del respectivo mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente."*

Es por todo lo anterior que ninguna modificación sufrirá la decisión de primer grado, en tanto levantó el fuero al señor José Orlando Muñoz Valencia y autorizó su despido por incurrir en una falta grave, calificada así en el reglamento interno de trabajo.

Costas a cargo del recurrente.

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

### **RESUELVE**

**CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 24 de febrero de 2020.

Costas a cargo del señor José Orlando Muñoz Valencia.

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

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado Ponente

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

Magistrada

**GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO**

Magistrado

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

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 2 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 1 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco**

**Magistrado**

**Sala 003 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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

Código de verificación:

**14e2980176d21235b8a60a68d315db515f7405d94f1fadb705e59baf3329be0**

**4**

Documento generado en 17/03/2022 07:01:24 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente**

**URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**