



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación de sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación Nro. :</b>	66001-31-05-005-2019-00555-01
<b>Demandante:</b>	Yeison Mauricio Marín Vélez
<b>Demando:</b>	Prosegur S.A.
<b>Tema a Tratar:</b>	Despido sin justa causa

Pereira, Risaralda, treinta (30) noviembre de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión No. 198 de 25/11/2022

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes en contienda contra la sentencia proferida el 28 de junio de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral iniciado por Yeison Mauricio Marín Vélez contra Prosegur S.A.

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 11 de agosto de 2022.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda y de la contestación**

Yeison Mauricio Marín Vélez presentó demanda contra Prosegur S.A. con el propósito de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 03/11/2016 al “02/11/2017” (fl. 8, archivo 08), que finalizó sin justa causa el “27/12/2016” (ibidem); por lo tanto, reclamó el pago de la indemnización por despido, la indemnización extralegal contenida en el pacto colectivo y los perjuicios materiales e inmateriales.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* fue contratado el “03/11/2016” (fl.3, archivo 08) para desempeñarse como escolta especializado; *ii)* devengaba como contraprestación la suma de \$801.000, auxilio de transporte; *iii)* su función consistía en aprovisionar cajeros de diferentes entidades financieras; *iv)* para dicho aprovisionamiento existía un protocolo que era seguido por el trabajador que no incluía revisar el interior del vehículo de valores;

*v)* El 02/12/2016 cumplió el protocolo conocido, pero el conductor del vehículo Janson Rodríguez le regaló a él y al otro tripulante un milo, que se tomaron sin que el vehículo hubiese salido de las instalaciones de la compañía; *vi)* a unos metros de la compañía el vehículo se detuvo en un semáforo, sitio en el que el demandante perdió el conocimiento pues venía mareado; *vii)* Yeison Mauricio Marín despertó en urgencias de la IPS Hospital San Juan de Dios Sede Cartago, pues una ambulancia lo había llevado junto con el compañero escolta; *viii)* el diagnóstico fue “*aparentemente víctimas de robo, son traídos bajo el efecto de sustancia sedante*” (fl.6, ibidem);

*ix)* El 27/12/2016 fue despedido unilateralmente por la demandada alegando justa causa por haber incumplido “*de forma grave los protocolos y procedimientos de seguridad al haber ingresado e ingerido bebidas al interior de la unidad blindada, teniendo pleno conocimiento de la expresa prohibición (...) lo anterior facilitó la pérdida de aproximadamente \$4'336.000.000 y generó grave un perjuicio económico*” (ibidem); *x)* en ninguno de los fundamentos legales aducidos en la carta de terminación aparece la prohibición endilgada; *xi)* debido a dicho suceso ha sido perseguido por la delincuencia por haber participado en el hurto de valores, situación que lo obligó a trasladarse a vivir de Pereira a Anserma; *xii)* como consecuencia de una denuncia penal interpuesta por Prosegur S.A. fue capturado y privado de la libertad, pero luego absuelto en el proceso penal.

**Prosegur S.A.** al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que sí existió una relación laboral pero por 4 meses que inició el 03/08/2015 con otro empleador que a su vez fue sustituido por Prosegur S.A. Contrato que fue suscrito a término fijo de 5 meses con un salario de \$700.000. Explicó que la función del demandante era custodiar los valores de las unidades blindadas y que incumplió el protocolo establecido para el transporte, pues fueron hurtados \$4'336.000.000 que pertenecían a clientes de Prosegur S.A.

Además, indicó que el señor Janson Rodríguez citado por el demandante en el libelo genitor no aparece en las bases de datos de la empresa.

De otro lado, indicó que la causal de terminación del vínculo laboral no fue ingerir alimentos, sino incumplir el protocolo de seguridad que era conocido por el demandante.

Presentó como medios de defensa los que denominó “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones pretendidas”, “prescripción”, entre otras.

## **2. Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 03/08/2015 al 27/12/2016 que finalizó sin justa causa por la empleadora y en consecuencia la condenó a la indemnización por despido sin justificación por \$2'563.200 y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que el demandante era conecedor de la prohibición de consumir alimentos dentro de la unidad blindada, tal como establece el protocolo de seguridad; no obstante, dicha conducta no fue tipificada dentro del reglamento interno de trabajo. A su vez, concluyó de la prueba testimonial que, aun cuando había un protocolo para la toma de alimentos, lo cierto es que el demandante no tenía conocimiento de la prohibición de consumo de alimentos en las instalaciones de la empresa o dentro de la unidad blindada, pues el protocolo comenzaba a regir a partir del inicio de las operaciones, máxime que ninguna prueba en contrario allegó la demandada.

La juzgadora concretó que la prohibición contenida en el protocolo de toma de alimentos no incluía ingresar o ingerir bebidas dentro de la unidad blindada, pues el mismo hace referencia a la prohibición de consumir alimentos que no fueran suministrados por la compañía **a partir del inicio de la operación**, pero conforme las probanzas allegadas tal inicio era después de salir de las instalaciones de la empresa, máxime que se acreditó que era “normal” que dentro de la empresa, incluso dentro del vehículo, se compartieran alimentos entre los compañeros. En consecuencia, concluyó que la demandada no logró acreditar la justa causa de despido invocada en la carta de terminación.

Para la liquidación de la indemnización adujo que el contrato era a término fijo; por lo que la indemnización correspondía al tiempo que faltare por cumplir el plazo que equivale a \$2'563.200.

Frente a la indemnización extralegal concluyó que el demandante no acreditó pertenecer al sindicato, ni firmar el pacto colectivo o adherirse con posterioridad a él; por lo que, negó dicha pretensión.

De otro lado, negó los perjuicios materiales e inmateriales pues ninguna prueba se allegó para su acreditación, sin que el testimonio de María Viviana Marín Vélez diera cuenta de las afecciones como consecuencia directa del despido, pues se limitó a narrar las consecuencias del proceso penal que no es imputable al actuar de la demandada.

### **3. Síntesis de los recursos de apelación de la sentencia**

Ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada para lo cual el **demandante** reprochó la ausencia de condena por los perjuicios materiales e inmateriales derivados del despido, pues estos son una consecuencia directa del finiquito injusto, máxime que se acreditó que el demandante fue hospitalizado porque se puso en su bebida una sustancia que le hizo perder el conocimiento, de ahí que la demandada incurrió en una ausencia de cuidado del trabajador al seleccionar el personal. Insistió en que, como consecuencia del despido, el demandante fue investigado penalmente y privado de la libertad, pero absuelto; por lo que, se afectó su hoja de vida que le ha impedido hasta la fecha conseguir trabajo como se acreditó con la prueba testimonial de su compañero de trabajo y la madre del demandante.

Finalmente, solicitó la condena en costas en un 100% tanto en primera como en segunda instancia a cargo de la demandada.

Por su parte, **la demandada** recriminó que sí se había acreditado el despido con justa causa pues la *a quo* fincó la terminación en la normativa vigente, máxime que el demandante al rendir descargos aceptó la falta cometida. Concretamente argumentó que se aportó el protocolo que prohíbe el consumo de alimentos sin que resultara necesario que se especificara uno a uno los alimentos prohibidos o la hora, y frente a la hora de inicio de aplicación de dicho protocolo erró la *a quo* al concluir que iniciaba

cuando los trabajadores salían de la empresa, pues el mismo aplica desde su ingreso a las instalaciones.

También señaló que sí debía prosperar la tacha del testigo Salomón Bobadilla porque aun cuando laboró para la compañía tiene un proceso judicial contra la demandada, y aunque las pretensiones no fueron las mismas, su declaración sí sería parcializada, de ahí que la decisión solo se centró en la declaración de un único testigo y el interrogatorio de parte del demandante. Indicó que de ninguna manera podía darse por acreditado que Jason Rodríguez era trabajador de la empresa como adujeron el demandante y el testigo, pues además de que ningún registro aparece en los datos de la empresa, el testigo que lo anunció no dio información alguna de este y el despacho ni siquiera indagó a través de prueba de oficio para que se aportara prueba de su existencia o no.

Luego, mencionó que la terminación se dio por el incumplimiento de las normas laborales, pues el demandante confesó que había consumido una bebida dentro del vehículo blindado y que ya había iniciado la operación, que únicamente estaban esperando para salir de las instalaciones de la compañía e iniciar la ruta; además que tanto el demandante como el testigo aceptaron que conocían los protocolos de seguridad y que sabían que no podían consumir bebida alguna aunado a que el demandante confesó que antes de perder el conocimiento se sentía mareado y el protocolo dice que tenía la obligación legal de informar cualquier novedad.

Para finalizar insistió en que la jornada laboral iniciaba desde el ingreso a las instalaciones y que recibió el vehículo cargado con las tulas de dinero, y que solo estaba esperando la autorización para salir. Así, resaltó que la trasgresión al protocolo de seguridad implicó la pérdida de más de 4.000 millones de pesos que afectaron a la compañía.

De otro lado, insistió que los protocolos de seguridad eran publicados y socializados y que ninguna empresa de seguridad los entrega uno a uno, pues se hacen capacitaciones a nivel general.

#### **4. Alegatos de conclusión**

Ambas partes en contienda presentaron alegatos de conclusión que coinciden con los temas que serán abordados en la presente providencia.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Problemas jurídicos**

Ninguna controversia ameritó y por demás es pacífico en esta instancia la existencia de un vínculo laboral entre las partes en contienda, como se desprende tanto de la demanda como en su contestación, por lo que la Sala se plantean los siguientes interrogantes:

i) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la misma fue anunciada a su trabajador, además de cumplir los restantes requisitos para dar por terminado el citado contrato?

ii) En caso negativo ¿el demandante acreditó los perjuicios materiales e inmateriales derivados del despido?

### **2. Solución a los interrogantes planteados**

#### **2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa**

##### **2.1.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como

---

<sup>1</sup>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas. [CSJ SL 2808 de 2018](#). M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo<sup>2</sup>.

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

Auscultado en detalle el expediente aparece la carta de terminación del vínculo laboral entre las partes en contienda remitida el 27/12/2016 en la que se indicó:

*“(...) se fundamenta en que el día 2 de diciembre usted incumplió de forma grave los protocolos y procedimientos de seguridad al haber ingresado e ingerido bebidas al interior de la unidad blindada, teniendo pleno conocimiento de la expresa prohibición de realizar tal actividad. Lo anterior facilitó la pérdida de aproximadamente \$4’336.000.000 y generó un grave perjuicio económico para la Compañía.*

*Es claro entonces que con las anteriores conductas usted violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley laboral y en el contrato de trabajo suscrito con la Compañía, siendo este motivo suficiente para configurar la justa causa para la terminación de su contrato” (fl. 21, archivo 4).*

A su turno, se allegó el “*protocolo para tomar alimentos en operación*” de Prosegur que establece:

*“Ante los eventos presentados en años anteriores a raíz de envenenamiento a personal de la parte operativa (seguridad, operadores de moneda corriente y tripulaciones) donde lastimosamente se cometieron acciones ilícitas por parte del personal de la compañía, se toma la decisión de prohibir de manera inmediata que el personal tome o ingiera alimentos o bebidas que no provengan o sea suministradas por la Compañía o si fuera necesario se tomarían alimentos en establecimiento autorizado cumplimiento con el protocolo que a continuación se relaciona.*

*En caso de requerirse que el personal traiga consigo sus alimentos (desayuno, almuerzo, comida), esto se autorizaría siempre y cuando cada*

---

<sup>2</sup> Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

***funcionario consume sus propias viandas sin dar, compartir o participar a terceros de los mismos bajo autorización de cada una de las gerencias de las sucursales.***

*Este procedimiento aplica para las tripulaciones que se encuentren en operación a la hora del medio día y cuyos servicios se prolonguen hasta horas de la tarde, o se encuentren en operación interurbana que se extienda durante las horas de la mañana y tarde.*

*Pasos a seguir:*

*La tripulación debe ubicar un sitio SEGURO preferiblemente cerca de una instalación de Policía o Militar en donde pueda parquear de manera segura la UUBB, o sea un sitio tranquilo de baja peligrosidad cercano a poder acceder a apoyos inmediatos en caso de requerirse (...)" (fl. 7, archivo 18).*

Luego, aparece el contrato a término fijo suscrito por el demandante en el que se contrató la actividad de "escolta especializado junior" (fl. 18, archivo, 17) y en la cláusula tercera, literal d) se fijó como obligación "sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas, políticas y procedimientos fijados por la empresa" (fl.18 ibidem), seguidamente en el literal g) se estableció como prohibición "no acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de el empleador" (fl. 19, ibidem).

Finalmente, el contrato de trabajo fijó como justa causa para dar por terminado el vínculo laboral "la violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este contrato" (ibidem).

En cuanto al reglamento interno de trabajo, milita en el artículo 45 de las obligaciones del trabajador la número 45 consistente en "cumplir con el protocolo de seguridad" (fl. 71, archivo 17).

Después aparece el acta de descargos realizada el 27/12/2016 en la que el demandante adujo que "tengo conocimiento de que en el blindado no se puede tomar en desarrollo de la operación" y que la operación inicia cuando sale de la sucursal; luego señala que no tenía autorización para tomar alimentos pero que lo hizo dentro de las instalaciones de la empresa (fl. 24, archivo 17).

Ahora bien, el demandante al absolver el interrogatorio de parte admitió que recibió una bebida por parte de uno de los empleados que iba con él en el blindado, que a

su vez el demandante se encontraba dentro del vehículo preparándose para salir a la ruta, y que después de que salió de las instalaciones perdió el conocimiento. Luego, explicó que la bebida fue extraída por su compañero de trabajo de la greca suministrada por la compañía para beber café o milo. Insistió en que la prohibición para ingerir alimentos o compartirlos aplicaba para la hora del almuerzo y en la calle, más no dentro de las instalaciones de la empresa, porque incluso había una dispensadora de bebidas.

Se practicó además el testimonio de Salomón Bobadilla que adujo ser compañero de trabajo del demandante y en ese sentido, describió que el día del incidente el testigo se encontraba realizando una ruta diferente y que se dio cuenta por radio de lo ocurrido, de ahí que dicho testigo carece de un conocimiento directo en cuanto a los hechos acaecidos al demandante.

Analizada en conjunto la prueba documental con el interrogatorio de parte bien puede concluirse que el demandante se desempeñaba como escolta y que su función consistía en tripular una unidad blindada de transporte de valores; por lo que, el día 02/12/2016 encontrándose dentro de las instalaciones de la empresa pero en su puesto de trabajo, esto es, en el interior del vehículo blindado ingirió una bebida suministrada por Jason Rodríguez que el demandante adujo ser su compañero de trabajo pero negado por la demandada, y que después de abandonar las instalaciones de la compañía perdió el conocimiento. Además, admitió en dicho interrogatorio que sí conocía el protocolo para la ingesta de alimentos.

Conducta que resulta necesaria comparar con el protocolo de ingesta de alimentos en operación. Así, rememórese que tal como establece dicho protocolo: *i)* está prohibido tomar bebidas que no sean suministradas directamente por la compañía o compartir alimentos con otras personas, y de las probanzas allegadas se acreditó que en efecto el demandante tomó una bebida, pero ninguna prueba se allegó con la finalidad de demostrar que la bebida fue entregada por la compañía, pues solo obra lo dicho en el interrogatorio de parte del demandante a quien no es dable construir su propia prueba; y por el contrario, de sus propios dichos se desprende que el demandante aceptó que no se dirigió personalmente al dispensador o greca de bebidas dada por la demandada y tampoco puede admitirse su afirmación tendiente a que la bebida provenía de esta, en la medida que él se encontraba dentro de un vehículo blindado, que por su natural composición, hace inverosímil la afirmación de que por sus sentidos percibió la procedencia de la bebida.

ii) Está prohibido realizar la toma de bebidas por aquellos que se “*encuentren en operación interurbana que se extienda durante las horas de la mañana y la tarde*”. Última prohibición que la *a quo* no encontró probada por la demandada, pues a su juicio tal prohibición solo operaba cuando la tripulación había emigrado de las instalaciones de la empresa. Conclusión que ahora aparece desacertada y por eso es próspero el recurso de apelación de la demandada en la medida que del protocolo dispuesto para la ingesta de alimentos de Prosegur S.A. no puede desprenderse tal desenlace, pues la operación a realizar por los tripulantes de un carro de valores no inicia cuando el vehículo sale de las instalaciones, sino mucho antes, esto es, cuando se asigna la ruta, pues allí comienza la ejecución de las actividades para transportar el dinero.

En ese sentido, el demandante al absolver el interrogatorio admitió que para dicho día, él tenía asignada una ruta por Cuba, Pereira, pero que fue cambiado por la gerencia para realizar la ruta Pereira, Cartago y que el vehículo ya se encontraba cargado con las tulas de dinero. Último acto frente al cual señaló que implicaba que se hubieran saltado el protocolo, pues era él quien debía cargar las tulas de dinero y confirmar el dinero recibido, y que en tanto no lo hizo, entonces tampoco firmó la hoja de ruta, pero a pesar de tal inconsistencia se subió al vehículo dispuesto para salir de la compañía, momento en que recibió la bebida suministrada por una persona que el demandante aduce haber sido su compañero de trabajo, pero desconocido por la demandada y que concluyó con la pérdida de conciencia y despertar en un hospital, con la consecuente extravío del dinero.

Descripción del acontecimiento por el propio demandante que permite evidenciar que la operación no inicia cuando salen de las instalaciones, sino cuando recibe la ruta a realizar y se cargan las tulas de dinero, de ahí que la prohibición de ingerir alimentos o tomar bebidas debe cumplirse mucho antes de salir de las instalaciones de la demandada, pues en nada contribuiría el protocolo de toma de alimentos en la seguridad del transporte de valores si la prohibición inicia una vez se cierran las puertas de la empresa, en la medida que el riesgo de ingesta de alimentos alterados incluso puede ocurrir desde antes, tanto es así que incluso del citado protocolo también se desprende que solo por autorización del empleador podrá consumir alimentos que el mismo trabajador traiga consigo.

Inclusive, tanta es la prohibición de ingesta de alimentos, que cuando los mismos provienen de un tercero que no sea la empresa, el protocolo establece un

procedimiento para su toma en establecimientos ubicados durante la ruta de entrega del dinero, pero cercanos a una autoridad policiva o militar.

En consecuencia, ninguna prueba allegó el demandante de que la bebida que admitió haber consumido hubiera sido suministrada por la demandada, como para exonerarse de los efectos producidos en su cuerpo por tal bebida, pero a su vez sí admitió que consumió un líquido dado por una persona – compañero de trabajo -, encontrándose dentro del blindado con las tulas de dinero cargadas, de ahí que el demandante ya se encontraba en operación cuando trasgredió el protocolo de ingesta de alimentos que también aceptó conocer.

Puestas de ese modo las cosas, la demandada sí acreditó que el demandante incurrió en la conducta endilgada como causante de la terminación de su contrato de trabajo; por lo que, se revocará la decisión de primer grado en este sentido.

Ahora bien, en tanto que la decisión de la *a quo* apenas alcanzó el análisis de la acreditación de la justa causa invocada, y que ella encontró no acreditada, pero que ahora en segundo grado salió avante, corresponde analizar los restantes elementos para dar por bien finalizado un vínculo laboral, como es la garantía del derecho de defensa.

## **2.2. Del procedimiento previo al despido**

### **2.2.1. Fundamento normativo**

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo

si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo. Así, la corte indicó:

- a) **La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato**, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>3</sup>.
- b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión **o de que tiene conocimiento de estos**. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.
- c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
- d) **Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.**
- e) **La oportunidad del trabajador de rendir descargos** o dar la versión de su caso, de manera **previa al despido**, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

*No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, **no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral**, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le*

---

<sup>3</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

*comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.*

Frente a esta última garantía – oportunidad para rendir descargos o dar la versión de su caso - la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, **si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos**; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

Así, en palabras de la Corte *“En consecuencia, dado que **la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido**, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, **el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión”.***

Así, con el propósito de clarificar la afirmación de la Corte Suprema en los hechos analizados en dicha decisión se concluyó que *“(...) la trabajadora, **habiendo tenido la oportunidad razonable para dar la versión de lo sucedido**, según el tiempo transcurrido desde la fecha de la expedición irregular del cheque de gerencia, 3 de febrero de 2003, y la fecha de la notificación de la carta de despido, 14 de febrero siguiente, **no lo hizo**. A más de que, en la forma como ocurrieron los hechos, **la trabajadora siempre estuvo enterada de lo que estaba pasando** en relación con el pluricitado cheque de gerencia, en tanto que el empleador, sin el informe de la trabajadora, tuvo que verificar la expedición irregular del mencionado título por parte de la actora”.*

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

Obra el reglamento interno de trabajo que en su artículo 48 estableció la escala de faltas y sanciones disciplinarias (fl. 78, archivo 17) y en los artículos siguientes solo fijó sanciones ante el retardo al turno de trabajo o la falta al trabajo, así como el

incurrir en faltas leves de las obligaciones contractuales, pero en el artículo 51 indicó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como una sanción disciplinaria, de ahí que ningún trámite concreto y previo se definió para proceder a despedir al trabajador.

En consecuencia, se apresta la colegiatura en verificar los requisitos jurisprudenciales para la garantía de defensa de los trabajadores en el estertor de su contrato de trabajo.

Así, la demandada acreditó que a) conforme obra en la carta de terminación del contrato de trabajo se comunicó el motivo y razón concreto por el que se terminaba el vínculo como era trasgredir el protocolo de seguridad de transporte de valores al ingerir una bebida durante la operación que no provenía de la compañía ni había sido traída por el mismo demandante, y que finalizó con la pérdida de dinero del vehículo blindado; b) decisión que cumplió con el requisito de inmediatez pues los hechos ocurrieron el 02/12/2016 y fue despedido el 27/12/2016 (fl. 21, archivo 4).

c) Se configuró una trasgresión a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el código sustantivo del trabajo como fue el numeral 1º del artículo 58 consistente en la obligación especial de cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el empleador, y que en este caso correspondió al incumplimiento del protocolo de ingesta de alimentos en operación que a su vez se encuentra establecido como una orden e instrucción sobre seguridad en el contrato de trabajo (fl. 18, archivo 17), así como en el artículo 45 del reglamento interno de trabajo consistente en cumplir con el protocolo de seguridad (fl. 71, archivo 17), que por demás es grave en la medida que el transporte de valores corresponde al objeto social de la demandada – transporte y logística de bienes valorados (...) dinero en efectivo - (fl. 42, archivo 04) ; d) no había procedimiento en reglamento interno de trabajo que aplicar y e) se otorgó la oportunidad al trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, como ocurrió el 27/12/2016 (fl. 23, archivo 17).

En consecuencia, la demandada sí acreditó una justa causa para despedir al demandante; aspecto que ahora exonera a esta colegiatura de analizar el recurso elevado por el demandante que dependía precisamente de la prosperidad de la pretensión que ahora se echa de menos.

## CONCLUSIÓN

Se revocará los numerales segundo a séptimo de la sentencia apelada para en su lugar absolver a la parte demandada de las pretensiones formuladas en su contra por el despido sin justa causa y condenar en costas en ambas instancias a la parte demandante de conformidad con el numeral 4º del artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO. REVOCAR** los numerales segundo a séptimo de la sentencia proferida el 28 de junio de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral iniciado por Yeison Mauricio Marín Vélez contra Prosegur S.A., para en su lugar absolver a la parte demandada de las pretensiones formuladas en su contra por el despido sin justa causa.

**SEGUNDO. CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO. COSTAS** en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada.

Notifíquese y Cúmplase,

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

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

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

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: **834768ae8e777fe981c183a621ea35e21f061c1d3c6b21648f059ec9f49c3068**

Documento generado en 30/11/2022 07:18:24 AM

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