

**CONSTANCIA SECRETARIAL:** Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso las partes no presentaron alegatos de conclusión por escrito dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Pereira, 22 de abril de 2021

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

**Radicado:** 66001310500220180049401

**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil

**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

**Juzgado:** Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA DE DECISION LABORAL PRESIDIDA POR LA DRA. ANA LUCÍA**  
**CAICEDO CALDERON**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, mayo tres (3) dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 65 del 29 de abril de 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 Presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** como Ponente, **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA** y el Magistrado **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Álvaro Hernán Núñez Gil** en contra de la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A.**

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a conocer de la sentencia proferida el 24 de enero de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, en virtud del recurso de apelación incoado por la parte demandada. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

**I. Demanda y contestación**

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

**Álvaro Hernán Núñez Gil** demandó a la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A.**, con el propósito que se declare vigente el contrato de trabajo que a término indefinido pactó con la demandada desde el 05-04-2003 y que como afiliado a **Sintravalores**, le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada con dicha asociación sindical. Así mismo, aspira a que se declare que cuenta con fuero circunstancial con la finalidad de que se califique su despido como ineficaz. En consecuencia, espera el actor que sea reintegrado al trabajo que ejercía, igual o de superior categoría con el consecuente pago de salarios y prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir, además de las costas del proceso.

En lo que interesa al recurso, descansan las pretensiones en que el actor prestó sus servicios para la demandada como "*Jefe de Seguridad en la ciudad de Pereira*", mediante un contrato de trabajo que se ejecutó entre el 05-04-2003 hasta el 16-02-2018, momento en que fue despedido sin justa causa.

Resalta que en Prosegur S.A. existen los sindicatos **Sintravalores** y **Sintraprosegur**, colectividades a las que se afilió el 29-01-2018 y que le fueron comunicadas a la demandada por parte de aquéllas. Agrega, que entre **Prosegur S.A.** y **Sintravalores** existía una convención colectiva de trabajo que aplicaba, sin distinción, a todos los trabajadores, en tanto que **Sintraprosegur** había presentado pliego de peticiones ante **Prosegur S.A.** y el Ministerio de la Protección Social, conflicto que al persistir y sin que se hubiere resuelto el pliego de peticiones al momento de su despido, lo hacía destinatario del fuero circunstancial.

La **Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A.** al contestar aclaró que la relación laboral con el actor inició con la empresa EMPOSER LTDA y que el 19-06-2015 había sustituido el contrato de trabajo a Prosegur S.A. Así mismo, aceptó el despido del trabajador, aunque insistió en que había sido por una justa causa, la cual fue consecuencia de una conducta grave desplegada por el trabajador y que se devala en la diligencia de descargos.

Respecto de las Asociaciones Sindicales, advirtió que estaban clasificadas como sindicatos de base de carácter minoritario porque existían otras más, en tanto que la Convención vigente de Sintravalores era del 2015-2019, aplicable al trabajador únicamente desde el momento en que se afilió a la citada asociación sindical.

De otro lado, refiere que el objeto de la negociación realizada con SINTRAVALORES plasmada en el acta de cierre de la negociación fue suscrita el 15-

10-2018 y, frente al fuero circunstancial, advirtió que si bien constituía una limitación al empleador para no terminar el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que hubiesen presentado pliego de peticiones a la compañía, lo cierto es que no lo era para los despidos con justa causa comprobada, como aquí ocurrió.

A las pretensiones se opuso, sustentando en que la justa causa se deducía de la diligencia de descargos; que las razones del despido se debieron a la negativa del trabajador de cumplir la orden impartida cuando se le notificó la decisión de trasladarse a la ciudad de Cúcuta a pesar de que en sus descargos aceptó ser consciente de que el contrato de trabajo en su cláusula segunda, lo obligaba a trasladarse a cualquier ciudad del País, siendo clasificada como justa causa el incumplimiento de las obligaciones, amén de que el cargo desempeñado era de constante rotación sin que variara la situación por el hecho de que antes del 13-02-2018 no hubiera sido requerido para suplir servicios en otras sedes, como era su función.

Como excepciones presentó las de **"inexistencia del fuero circunstancial", "terminación del contrato con justa causa imputable al demandante", "cobro de lo no debido", "inexistencia de la obligación que se pretende declarar en juicio", "pago", "buena fe", "compensación" y "prescripción".**

## **II. Sentencia de primera instancia**

La Jueza de primera instancia, declaró que la existencia del contrato de trabajo pactado desde el 5 de abril de 2003 fue terminada de manera injustificada por parte de la sociedad demandada el 13 de febrero de 2018, momento para el cual el trabajador se encontraba cobijado por el fuero circunstancial debido al conflicto colectivo entre PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y "SINTRAPROSEGUR".

Conforme a ello, ordenó a la demandada a reintegrar al trabajador al cargo que ocupaba en la ciudad de Pereira o en otro igual o de mayor jerarquía al que desempeñaba a su retiro, además de la orden de pagar salarios, prestaciones sociales y derechos laborales convencionales y legales de todo el tiempo que ha estado desvinculado y en adelante. Finalmente, condenó a la demandada en costas a favor del aquí demandante.

Para arribar a tal determinación, con apoyo en las pruebas obrantes en el expediente estableció que las razones que fueron invocadas en la demanda o supuestos fácticos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo habían sido contrarios a la ley y a los derechos mínimos del trabajador, constituyendo el

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

actuar de la demandada en un abuso de su facultad en lo que a la Ius Variandi respecta.

Así mismo, se basó en las documentales adosadas para sustentar que el actor desde el 29-01-2018 se había afiliado a las organizaciones sindicales Sintravalores y Sintraprosegur, lo cual fue de conocimiento de la pasiva. De otro lado, constató que la última asociación mencionada desde el 16-07-2016 había presentado pliego de peticiones ante la sociedad empleadora, aceptando ésta la existencia del conflicto colectivo según la contestación a los hechos 16 y 17 de la demanda, y que al no obrar prueba alguna de la clausura de este conflicto, previo a la fecha de terminación del nexo laboral, se concluía que al trabajador lo amparaba el fuero circunstancial.

Respecto del despido, lo encontró acreditado con la carta de terminación y, frente a la justa causa, arribó a su análisis con apoyo en lo adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia en lo que respecta a la Ius variandi, por lo que al valorar los testimonios escuchados, el interrogatorio al demandante y lo recaudado durante el proceso disciplinario, concluyó que el trabajador no había conocido las razones y condiciones del traslado ordenado, su tiempo de duración o que hubiera contado con la oportunidad para aportar pruebas durante el trámite disciplinario, siendo además coincidente que tal decisión se hubiere producido justamente cuando la empresa conoció de la afiliación del actor a las agremiaciones sindicales, lo cual hacía lógica la conducta del actor al haberse opuesto a la decisión de su empleador, concluyendo de todo ello, que la demandada no había acreditado la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

### **III. Recurso de apelación**

Prosegur manifestó su desacuerdo con la decisión de primera instancia, afirmando que hubo una **indebida valoración probatoria** y una **errada aplicación del principio de Ius Variandi**.

En lo que respecta a la valoración probatoria atacada, sustentó que no se tuvo en cuenta que el proceso de movilidad o de asignación de cargo fijo requiere de un procedimiento que consiste en que previamente se le comunica al trabajador sobre las situaciones puntuales para asignarlo a un puesto de trabajo, lo cual no aplicaba al caso porque el trabajador nunca estuvo en una localidad fija o definitiva; que se debió valorar el testimonio de Danilo Penalillo quien había hecho referencia que en casos de traslados siempre se informaba el tiempo a disponer para que realizaran

los tramites necesarios para asentarse en la ciudad donde fueran trasladados, por lo que al no habersele indicado nada al trabajador significaba que el traslado era temporal; que el trabajador se negó a la decisión y para impedirlo decidió afiliarse al sindicato para hacer nugatoria las decisiones de la empresa; que no se valoró la comunicación enviada al actor a efecto de demostrar que se le ofreció la oportunidad de acreditar las razones de su oposición y que el disciplinario se tramitó con apego al art. 6 de la Convención colectiva, estando la falta previamente calificada como grave, en el reglamento y en el contrato de trabajo.

Y, frente al segundo aspecto, indicó que el caso concreto no se ajustaba al concepto tradicional de Ius variandi porque se dejó de lado que: *i)* el trabajador no estaba asignado a un puesto de trabajo fijo porque sus labores eran como Jefe de Seguridad volante, lo que implicaba realizar reemplazos por cualquier tipo de ausencia que se diera a nivel nacional, condición que venía cumpliendo desde el 2011; *ii)* que el trabajador estaba ubicado temporalmente en Pereira y que meses anteriores a la notificación del traslado hacia Cúcuta, había estado reemplazando por vacaciones en Popayán, Cali y Manizales; *iii)* que en el caso no se dañaba la dignidad u honra del trabajador; tampoco le afectaba su condición jerárquica o económica ni de arraigo a la familia porque el cargo ocupado era volátil y nunca se quejó de ello, por lo que la conducta del actor fue caprichosa, debiéndose además tener en cuenta que se hicieron traslados de tres personas diferentes al actor, con lo que se descartaba la persecución sindical señalada.

Culmina indicando que, al existir una justa causa, no era viable aplicar las prerrogativas del artículo 25 del decreto 2351/1965, relativas al fuero circunstancial.

#### **IV. Alegatos de Conclusión**

En el presente asunto, las partes guardaron silencio durante el término de traslado, y por su parte, el Ministerio Público no ofreció concepto.

#### **V. Problema jurídico**

1. ¿Se encuentra acreditada la justa causa frente al despido del trabajador tras haberse opuesto a la orden de traslado dispuesta por Prosegur S.A.?.
2. ¿El trabajador está dentro de las condiciones del fuero circunstancial?

#### **VI. Consideraciones**

### **6.1. Carga de la prueba y requisitos en materia de despido.**

En torno al problema jurídico planteado, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que le corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras, *i) la comunicación al trabajador indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).*

### **6.2. Del fuero circunstancial.**

El artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, dispone que *"Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto"*.

Dicha garantía sindical, denominada por la doctrina como fuero circunstancial, de conformidad con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, inicia con la presentación del pliego de peticiones y termina con la firma de la convención o pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral; se constituye en una verdadera prohibición para el empleador y es la imposibilidad de despedir sin justa causa, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta, o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados; y, lo que busca es que el empleador no utilice como retaliación la facultad discrecional de despedir sin justa causa con el pago de la indemnización y que, si lo hace, dicho despido resulte ineficaz.

De acuerdo con lo anterior, es evidente que dicha prerrogativa aplica cuando está demostrado el despido del trabajador; que fue sin justa causa y que se produjo dentro del término que comprende el fuero circunstancial, esto es, después de haber sido presentado el pliego de peticiones y sin que se haya resuelto el conflicto colectivo del trabajo.

### 6.3. Del "ius variandi".

El contrato de trabajo se caracteriza porque el trabajador está subordinado al empleador de acuerdo a lo establecido en el literal b) del artículo 23 del C.S.T., según el cual se otorga al empresario la facultad para exigirle al trabajador *"el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto **al modo, tiempo o cantidad de trabajo**, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. **Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país;**"* (negritas y subrayas fuera de texto)

Ahora bien, la facultad del empleador para impartirle órdenes al laborante en relación con la ejecución del contrato pactado, entre ellas, la de trasladar al trabajador de sede, de acuerdo a la jurisprudencia, es relativa y sujeta a ciertas reglas y límites porque si bien puede hacerlo, lo cierto es que el trabajador no puede resultar perjudicado con una decisión de esa índole.

La Sala de Casación Laboral en sentencia SL21655-2017, frente a dicha facultad hizo la siguiente referencia:

"[el] ius variandi locativo que esta Corporación con asiduidad ha reconocido como una facultad del empleador que deviene de la ley laboral. Desde luego, esta potestad empresarial no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales [...].

La Sala sobre el particular, ha aclarado que el ius variandi es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017)

En Sentencia CSJ SL, 26 julio 1999 radicación 10969, que fue traída a colación en el fallo de segundo grado, tuvo a bien decir esta misma Corporación sobre igual asunto, que:

*La figura del ius variandi ha sido objeto de diversos análisis por parte de la jurisprudencia laboral, -tanto la vertida para el sector privado, como para el sector público-, la cual ha sido reiterada en manifestar que, como la potestad subordinante del empleador, que es de donde conceptualmente nace, no puede ser ejercida de manera omnímoda y arbitraria, pues en realidad no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que es esencialmente relativa y sometida a unos límites, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad.*

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

Y, más recientemente, en sentencia CSJ SL, 30 junio 2005, radicado 25103, remembrada en sentencia CSJ SL16964-2017, adoctrinó lo siguiente:

*Con todo y al margen de lo anterior, es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el ius variandi, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario.”.*

De otro lado, la Corte Constitucional en sentencia T-682/2014, al analizar los casos en que se abusa por parte de una empresa del “ius variandi locativo” y por ende se presenta vulneración al mínimo vital y al trabajo en condiciones dignas, concluyó:

*“Se abusa del “ius variandi” cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad, como por ejemplo: la situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractuales), las condiciones salariales y el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado”.*

En suma, como la facultad para trasladar al trabajador no es absoluta ni ilimitada, se debe tener en cuenta al menos: *i)* que con el traslado no se afecten derechos ni garantías del trabajador, ni se desmejoren sus condiciones y, *ii)* el traslado debe estar supeditado a la existencia de razones o circunstancias válidas que lo ameriten.

#### **6.4. Caso concreto.**

Para iniciar, por fuera de la discusión se encuentra la existencia de un conflicto colectivo de trabajo para el 16-02-2018, data en que finalizó el contrato de trabajo con el actor, como tampoco hay controversia respecto de la afiliación del señor Núñez Gil a las asociaciones sindicales Sintravalores y Sintraprosegur en fecha 29-01-2018<sup>1</sup>, en la medida que esos aspectos no fueron objeto de reproche en la alzada.

---

<sup>1</sup> págs. 70-72 y 74-76, expediente digital

No obstante, es de mencionar que en el expediente obra la presentación del pliego de peticiones realizada por SINTRAPROSEGUR desde el 18-07-2016 [págs. 77-89, expediente digital].

De otro lado, se agregó al proceso copia de la convención colectiva suscrita con SINTRAVALORES para el año 2008-2009 [págs. 35-60, expediente digital], y la convención 2015-2019 [fols. 223-276], ambas con la respectiva nota de depósito.

Así mismo, obra en el expediente que con data del 16-02-2018 le fue notificado al trabajador la terminación del contrato de trabajo, indicando haberse surtido el trámite del art. 6 de la Convención y la versión libre realizada por el trabajador el 13-02-2018<sup>2</sup> en la que se negó a acatar las órdenes impartidas. Dichas causales, se sustentaron en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo<sup>3</sup> (núm. 9, art. 41; núm. 1, 19, 41 y 45 del art. 46 y 53 y el literal a) de la cláusula 8 y cláusula 2 del contrato de trabajo. Enmarcando la misma, en el literal a) numeral 6 del art. 7 del Dec. 2351/1965 conc. Núm. 1 y 5 del art. 58 CST. [Pág. 150 y sgts, expediente digitalizado].

Pues bien, como parte de las pruebas documentales, obra certificación de PROSEGUR S.A. del 23-02-2018 la cual da cuenta que el actor laboró para dicha compañía entre el 05-04-2003 y el 16-02-2018, desempeñando el cargo de "**Jefe de Seguridad**"<sup>4</sup>.

No obstante, el contrato de trabajo a término indefinido que se adosó<sup>5</sup> da cuenta que el cargo para el cual fue contratado correspondía al de **AUXILIAR ANALISTA** (cláusula primera) **ubicándolo en la ciudad de Manizales** con la obligación de **aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio** que fuera capaz de desempeñar, al lugar donde fuera promovido, pero advirtiendo que **siempre que el cambio no implicara desmejora de la remuneración básica, ni de la categoría** (cláusula segunda).

Ahora, se desprende del oficio visible a pág. 172 del expediente digitalizado, que Emposer Ltda., en data del **7-09-2011**, informa al trabajador que "**...de acuerdo a lo convenido, a partir del 7-09-2011 se trasladará a la sucursal de Pereira, donde ejercerá el cargo de JEFE DE SEGURIDAD ...**", contenido del que emerge, en primer lugar, un acuerdo previo entre las partes frente a la decisión de traslado y por otra, un cambio de empleo con una ubicación en la sede de Pereira, de la cual se desprende que al carecer de límites en el tiempo, de ella ninguna transitoriedad

---

<sup>2</sup> Descargos visibles a págs. 150-166, expediente digitalizado.

<sup>3</sup> pág. 177-218, expediente digital

<sup>4</sup> pág. 31, expediente digital

<sup>5</sup> Pág. 169-176, expediente digital

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

se puede interpretar, como lo quiere hacer ver la demandada en su alzada, amén de que ejerció ese cargo en la ciudad de Pereira por más de 6 años.

De igual forma, se arrimó el acuerdo de sustitución patronal entre Emposer Ltda., Prosegur S.A. y el actor del **17-06-2015**<sup>6</sup>, el cual denota que el cargo del laborante era como **JEFE DE SEGURIDAD**, sin incluir ninguna modificación frente a los convenios realizados con el empleador primigenio, lo que significa que el lugar donde estaba asignado para prestar el servicio - Pereira - no cambió.

Adicionalmente, se arrimaron unos desprendibles de nómina de noviembre y diciembre de 2017 y liquidación de prestaciones de julio de 2018 en los que se observa que el actor para dichas calendas estaba adscrito a la **sucursal de Pereira**<sup>7</sup>. De hecho, del carné visible a página 33 del expediente digitalizado, da cuenta que se trataba de un trabajador de la sucursal de Pereira.

En torno a la comunicación del traslado de data 13-02-2018<sup>8</sup>, al trabajador se le indicó:

“En atención a lo dispuesto en el literal b) del artículo 23 de la norma sustantiva laboral, lo definido en su contrato de trabajo y demás normas que rigen la materia, le informamos que por necesidades operativas de servicios se ha dispuesto su traslado a la sucursal Cúcuta.

Teniendo en cuenta lo anterior, usted deberá hacerse presente el próximo miércoles 14 de febrero de 2018 en las instalaciones de la Empresa en la ciudad de Cúcuta ubicada en la Cl 6 Nro. 1 -53. Barrio latino a las 8:00 a.m.

Es oportuno precisar que sus condiciones laborales y salariales se mantendrán sin ningún tipo de variación a las que actualmente lo cobijan.

Finalmente, se precisa que la Empresa asumirá los costos de su traslado conforme a lo definido en el numeral 8 del artículo 57 de la norma sustantiva laboral”.

Ante dicha orden, el trabajador indicó no aceptar el traslado por considerarlo en contravía a su calidad de vida y de su familia, reclamando haber sido trasladado en dos oportunidades además de contar con arraigo en la sede de Pereira por estar allí radicado por espacio de seis años, además de haber comprado casa y tener a sus hijos estudiando y a su familia consigo.

De hecho, según se desprende de la diligencia de descargos realizada en la misma fecha de la notificación del traslado [Pág. 150, expediente digitalizado], explicó el

<sup>6</sup> pág. 167-169, expediente digital

<sup>7</sup> [pág. 32, expediente digital]

<sup>8</sup> [pág. 137, expediente digitalizado]

actor que no aceptó la orden porque en sus quince años de servicio (2013-2018), fue trasladado en tres (3) ocasiones, siendo ellos: A su ingreso en el 2003 estuvo en la sucursal Manizales hasta febrero de 2008 (5 años); de allí estuvo en Bogotá como Jefe de seguridad volante para suplir vacaciones de los Jefes de Seguridad a nivel nacional, estando allí hasta el 7 de septiembre de 2011, y por último fue trasladado a la sede de Pereira, radicándose en esta última de manera definitiva.

Incluso, durante el interrogatorio el demandante explicó que la labor de volante la ejecutó estando radicado en la sede de Pereira, lugar donde era enviado a cubrir vacaciones o ausencias temporales de otros Jefes de seguridad en otras zonas del País, recordando que en el 2017 estuvo en Cali y en enero de 2018 en Popayán, regresando siempre a la sede de Pereira; que remisiones similares se habían dado entre el 2016 y el 2018, dadas para ejercer la actividad como "volante" y aclaró que para ello era ubicado en hoteles pagados por la misma demandada e insistió que su cargo estaba ubicado en la sede de Pereira.

Ahora, frente al significado de un traslado de sede, resaltó que el último - Sede de Pereira (2011) -, obedeció a una reacomodación de funciones y de personal, previa concertación con su entonces empleador.

Frente a la oposición que hizo del traslado, comentó que este fue intempestivo; no aceptándolo porque implicaba desacomodar su núcleo familiar; que su hija de 19 años estaba en la universidad; que tenía otro menor de 9 años y su progenitor, para entonces, tenía problemas de salud, tanto que a los pocos días falleció. Agregó que, al radicarse en Pereira en 2011, compró una casa y desde entonces vive con su familia en esta ciudad.

Ahora, de la testimonial del Sr. Danilo Carlo Peñalillo, persona que lo reemplazó definitivamente en la sede de Pereira, de sus dichos lo que se concluye es que el traslado ordenado al demandante no tenía la connotación de suplir temporalmente una vacante en Cúcuta sino el de radicar al trabajador en dicha ciudad. Ello se afirma porque el testigo si bien relató que el actor estando en la sede de Pereira era enviado por cortos tiempos a hacer reemplazos por vacaciones a otras ciudades, caso en el cual se iban para hoteles pagados por la empresa, lo cierto es que lo diferenció de aquéllos eventos en que se daba un traslado de sede, describiendo que en su caso, la empresa le había dado dos meses para que buscara donde arrendar y mientras ello, se le ofrecía ayuda con el hotel, condición que resaltó, entendía que correspondía a la situación del actor cuando lo trasladaron a Cúcuta, aclarando que en febrero, luego de llegar el demandante de hacer un reemplazo transitorio por vacaciones en Popayán, fue que le dieron la orden de trasladarse a Cúcuta y que en lo demás, desconocía los pormenores de la situación presentada.

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

En cuanto a los testimonios de **Hugo Armando Suarez Ortiz** y de **Carlos Alberto Franco Pacheco**, ambos vinculados a Prosegur, en sus intervenciones se limitaron a afirmar que el actor realizaba reemplazos transitorios en otras ciudades y que era conocido como "Jefe de Seguridad volante"; que no conocían con precisión desde cuando estaba radicado el actor en la ciudad de Pereira, ni bajo qué condiciones había sido trasladado a Cúcuta. No obstante, lo que sí explicó el Sr. Franco Pacheco, es que había una ciudad de base para un cargo volante, por lo que el demandante cuando no había novedad en sus funciones de jefe de seguridad, su labor la ejecutaba en la ciudad de Pereira.

De dicho recuento fáctico se desprende que si bien el trabajador realizaba labores que implicaban desplazamientos hacia otras ciudades para cumplir con las funciones propias del cargo, lo cierto es que la ciudad de base o donde estaba ubicado el cargo para la prestación personal de servicio contratado era en la ciudad de Pereira, aspecto que se compadece con la documental porque justamente desde el 7-09-2011 fue que previa concertación con su entonces empleador Emposer Ltda., se trasladó o se radicó en la ciudad de Pereira para que desde allí ejerciera sus actividades, sin que pueda decirse que los reemplazos pequeños o transitorios que realizaba en otras sucursales como "Jefe de seguridad volante" significara que el empleador estuviera facultado para que de manera inesperada y sin razones debidamente fundadas, le ordenara traslados con afectación de la situación familiar del trabajador, como aquí sucedió.

Ahora, si bien es cierto que el empleador desplegó un procedimiento disciplinario desde el mismo 13-02-2018 que culminó con el despido el 16-02-2018, lo cierto es que en su actuar denotó una potestad empresarial omnímoda y absoluta porque si bien demostró que el trabajador no atendió una orden por él impartida y que tal inejecución, si se analiza de manera plana, se enmarca dentro de las causales justas de despido, lo cierto es que la conducta del trabajador tuvo su génesis en la decisión arbitraria que tuvo el empleador de trasladarlo, la cual, no se fundó - *o por lo menos no la demostró* -, en una razón justificada y respetuosa de las condiciones laborales del subordinado, en lo que respecta a las de dignidad y derechos mínimos porque ciertamente se le impuso un cambio abrupto en el desarrollo de sus funciones que le significaba prestar iguales servicios y salario pero con cambio de sede y por ende, de residencia, sin que hubiera evaluado aspectos como el costo de vida en el nuevo sitio de trabajo, que implicaban al trabajador un gasto mayor, como en arrendamiento y el estudio para sus hijos, por lo menos como aspectos que el trabajador le puso de presente al momento de ser notificado de la decisión de

trasladarlo y lo reiteró durante sus descargos, es decir, el empleador no evaluó la situación particular del laborante para identificar las situaciones que se le estaban colocando de presente.

Al margen de lo anterior, huelga decir que en lo que respecta a la cláusula contractual que se asegura desconocida por el trabajador, si bien esta incluyó el acatamiento de traslados, lo cierto es que se circunscribió para aquéllos casos en que *"se aceptara cualquier otro empleo, cargo u oficio que fuera capaz de desempeñar al lugar donde fuera promovido"*, lo cual no era el caso en la medida que el traslado ordenado no significaba una promoción ni un cambio de empleo, cargo u oficio sino de una mera reubicación geográfica, y si bien no implicaba una disminución en la remuneración básica ni en la categoría del cargo, lo cierto es que si implicaba una modificación abrupta en las condiciones de vida del trabajador, a tono que ninguna prueba arrimó el demandado para demostrar que el móvil de su decisión respondía a una necesidad de organización y de optimización de los resultados de la empresa.

Con todo, al haber estado amparado el trabajador por el fuero circunstancial, aspecto que se itera, no fue reprochado en la alzada, y como quiera que la conducta del trabajador al controvertir y negarse a la orden de traslado respondió a una decisión no justificada por su empleador, con la cual se afectaban las condiciones de dignidad y derechos mínimos, son aspectos que conllevan a determinar que el despido se tornó injusto y por tanto ineficaz.

Ahora bien, como quiera que la demandada deberá cancelar los salarios, prestaciones y derechos laborales convencionales y legales por todo el tiempo que estuvo desvinculado el trabajador, el cual deberá ser indexado, también se deberá autorizar a Prosegur a descontar de dichos emolumentos, aquellos valores que a título de prestaciones sociales hubiere cancelado al trabajador al momento de ser despedido, ello por cuanto la ineficacia del despido también recae sobre tal aspecto.

En suma, se deberá adicionar el ordinal quinto de la parte resolutive del fallo de primera instancia, conforme a lo anteriormente mencionado.

Finalmente, como es de amplio conocimiento que Prosegur de Colombia S.A. ha dejado de operar en algunas sucursales, y como en este caso las consecuencias del despido injusto en tratándose de un trabajador amparado por fuero circunstancial conlleva al reintegro del trabajador, necesario resulta adicionar el ordinal cuarto de la sentencia en el sentido de indicar que en caso de que el reintegro del trabajador se torne imposible en la ciudad de Pereira, al trabajador se le deberá dar la oportunidad de concertar su reubicación en una ciudad cercana o aledaña a aquélla.

**Radicado:** 66001310500220180049401  
**Demandante:** Álvaro Hernán Núñez Gil  
**Demandado:** Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

Ante la no prosperidad de la alzada, se dispondrá condenar en costas en esta instancia a la parte demandada en favor del demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral No. 1 presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: ADICIONAR** el ordinal cuarto de la sentencia de primera instancia en el sentido de indicar que en caso de que el reintegro del trabajador se torne imposible en la ciudad de Pereira, a este se le deberá dar la oportunidad de concertar su reubicación en una ciudad cercana o aledaña a aquélla.

**SEGUNDO: ADICIONAR** el ordinal quinto de la sentencia de primera instancia en el sentido de ordenar la indexación de los salarios, prestaciones y derechos laborales convencionales y legales por todo el tiempo que estuvo desvinculado el trabajador, **AUTORIZANDO** a Prosegur S.A. a descontar de dichos emolumentos, aquellos valores que a título de prestaciones sociales hubiere cancelado al trabajador al momento de ser desvinculado, debidamente indexado.

**TERCERO: CONFIRMAR** la sentencia de primer grado en todo lo demás.

**CUARTO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la demandada a favor de la parte demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Magistrada ponente,



**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**  
Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)

  
**GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO**