

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

M.P. Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Proceso:	Proceso especial – Colectivo
Radicado:	66001-31-05-003-2021-00366-01
Demandante:	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda.
Demandado:	Jairo Grisales Puerta
Vinculado:	Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores “UNETDV”
Asunto:	Apelación - Sentencia del 15-12-2021
Juzgado:	Juzgado Tercero Laboral del Circuito
Tema:	Levantamiento de fuero sindical – Permiso para despedir

APROBADO POR ACTA No. 11 DEL 26 DE ENERO DE 2022

Hoy, veintiséis (26) de enero de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, se procede a resolver el recurso de apelación de la sentencia proferida el 15-12-2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical – Permiso para despedir - promovido por la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** antes **G4S CASH SOLUTIONS LTDA** en contra de **JAIRO GRISALES PUERTA**, con vinculación de la asociación sindical **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE VALORES “UNETDV”**, en el proceso radicado **66001-31-05-003-2021-00366-01**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 005

I. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

La **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, aspira a que se declare que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor **JAIRO GRISALES PUERTA** y, en consecuencia, se ordene levantar el fuero sindical con que cuenta, otorgándose autorización para terminar por justa causa la vinculación de aquél.

2. Hechos

Los hechos que interesan a la litis y que sustentan las pretensiones de la acción informan:

El señor Jairo Grisales Puerta, labora para la empresa accionante desde el 16-01-1999 a través de un contrato de trabajo a término indefinido y que el cargo que desempeña en la actualidad, desde hace tres años atrás, corresponde al de “conductor Escolta”. Afirma que Transbank Ltda., ha realizado capacitaciones anuales al personal, habiendo reentrenado al accionado, entre otros temas, en seguridad vial, manejo defensivo, prevención de accidentes, código de ética y de tránsito”.

Relata que el cargo de conductor, tiene como obligaciones especiales que le asisten según el manual de funciones y la política de seguridad vial, las cuales se encuentran integradas al contrato de trabajo cuyo desconocimiento se consideran faltas graves, entre otras, el incumplir con la normatividad legal vigente referente a la seguridad vial, según lineamientos del código nacional de tránsito terrestre; el participar en capacitaciones y actividades tendientes a disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de tránsito; la obligación de respetar las señales de tránsito y de los límites de velocidad permisibles según las vías transitadas; el deber de conducir en forma respetuosa y prudente con peatones, ciclistas, motociclistas, conductores de automóviles y otros usuarios de la vía.

Rememora que al trabajador demandado: (i) se le programó para prestar sus servicios el 1-11-2019; (ii) el 02-07-2021 se vio involucrado en un accidente de tránsito mientras se desplazaba por la Cra. 25 con calle 66 de Pereira cuando operaba la unidad blindada con la placa RNY 398 y No. UB1553; (iii) según el croquis de tránsito, el trabajador, en su condición de conductor de la unidad blindada, aceptó su responsabilidad frente al choque como consecuencia de incurrir en las infracciones consistentes en: (i) invadir el carril exclusivo de MEGABUS; (2) cruzar la vía cuando el semáforo se encontraba en rojo; (3) colisionó con un automotor generando daños a los vehículos comprometidos y; (4) puso en riesgo su integridad y la de sus compañeros ocasionando perjuicios económicos a la Compañía.

Por el evento, al trabajador se le citó a descargos y a una ampliación de estos, cumpliéndose las etapas propias del reglamento interno para surtir el procedimiento disciplinario en virtud del desconocimiento de las políticas de seguridad vial y de las normas de tránsito.

Como resultado del procedimiento disciplinario, refiere que la conducta del trabajador era constitutiva de una falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, el cual dispone como justas causas de terminación las estipulaciones del reglamento interno de trabajo y la violación de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, y que las obligaciones de la política de seguridad vial eran parte integral del contrato de trabajo, por lo que su desconocimiento era falta grave.

Conforme a lo anterior, dedujo que las justas causas estaban en: **(i)** los numerales 2 y 6 del literal A del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; **(ii)**

numeral 1, 3 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; **(iii)** los literales e), i) y o) del artículo 56, relativas a los deberes de los trabajadores; los numerales 1 y 7 del artículo 61 relativas a las obligaciones especiales de los trabajadores; los numerales 5, 7 y 21 del artículo 62 del reglamento de trabajo que desarrolla las obligaciones y deberes especiales de los trabajadores; el párrafo 1 y Numerales 3, 7, 68 del artículo 64 del reglamento de trabajo que desarrolla las prohibiciones de los trabajadores y los numerales 3, 6, 11 y 33 del artículo 67 del reglamento de trabajo relativo a las conductas que constituyen faltas graves.

Culmina, afirmando que el trabajador contaba con un grado constante de indisciplina; que ya había sido objeto de llamados de atención escritos y verbales y que la conclusión de terminar la relación laboral por justa causa y que es objeto de la solicitud de levantamiento del fuero, se notificó el 06-09-21.

3. Posición de la demandada.

La acción fue radicada el 10-11-21 (fl. 37) y una vez notificada la admisión del 16-11-21, las extremas pasivas contestaron:

JAIRO GRISALES PUERTA, se opuso a las pretensiones bajo el argumento que no había sustentación en la realidad de los hechos; que durante el trámite disciplinario no se atendió el debido proceso porque impidieron la intervención del representante sindical incumpliendo el art. 68 del reglamento interno y el art. 115 del CST; en tanto que de manera abrupta decidieron cerrar la diligencia y que en su intervención contestó las preguntas que se le formularon.

En cuanto a la decisión adoptada por el empleador, sostiene que se inaplicó el artículo 66 del reglamento interno de trabajo dado a que resulta ser drástica por cuanto no contaba con llamados de atención previos.

Al referirse a los hechos, sostuvo que lleva más de 15 años como conductor sin que hubiese sido capacitado por la empresa sobre el plan estratégico de seguridad vial o sobre las normas viales, pues las capacitaciones solo han estado dirigidas a temas de seguridad de valores.

En lo que respecta al accidente, sustenta que sufrió un evento repentino de mareo por su diabetes tipo II y por la congestión del tráfico en virtud del paro; que canceló el comparendo de tránsito que fue impuesto y que la empresa a sabiendas del daño al vehículo, le ordenó seguir laborando en el mismo automotor.

Como excepciones formuló **“caducidad de la acción”, “derecho al mínimo vital y proximidad a la pensión”, “obligación de capacitación laboral”, “buena fe” y “debido proceso”**.

La **Asociación Sindical Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores "UNETDV"**, se limitó a coadyuvar la posición del trabajador aforado.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La A quo al resolver la litis accedió a las pretensiones del libelo genitor, declarando que el trabajador **Jairo Grisales Puerta**, incurrió en la falta calificada como justa dentro del Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, así como en el Reglamento Interno de Trabajo en las obligaciones y prohibiciones, artículos 61 y 64 respectivamente y que son calificadas como graves. De allí, dispuso levantar la garantía foral del trabajador, en su condición de miembro de la subdirectiva de la ciudad de Pereira de la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores UNETDV como suplente en el segundo renglón y autorizó a Transbank LTDA, a dar por terminado el contrato de trabajo que la unía con el señor Jairo Grisales Puerta, celebrado por escrito a término indefinido el 16 de enero de 1999 y declaró no probadas las excepciones propuestas sin imponer costas de primera instancia.

Para arribar a tal determinación, en primer lugar, partió de los hechos no discutidos como lo son la condición de trabajador que tiene actor respecto de Transbank Ltda.; la ocurrencia del accidente de tránsito del 02-07-2021 y la condición de aforado que tiene el demandante al ser segundo suplente de la junta directiva de la organización sindical de la seccional Pereira.

Del análisis de los hechos, concluyó que el trabajador había transgredido normas claras de tránsito sin que hubiese existido ningún tipo de excusa válida para eximirlo de responsabilidad como conductor; que dichas normas eran de general cumplimiento y con ello puso en riesgo la vida de las personas que estaban al interior del carro de valores que conducía, así como de terceros y de los bienes de la empresa y del vehículo impactado, omisiones que estaban expresamente clasificadas como faltas graves en el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y en el C.S.T.

En cuanto a la condición de enfermo que afirma el trabajador, refirió que en las distintas valoraciones periódicas que se le realizaron, en ninguno de ellos se advierte afectaciones de salud (físicas y psicológicas) que le hubiesen generado inconvenientes en la prestación del servicio o que le implicaran restricciones como conductor; que no obraron solicitudes, requerimientos o peticiones planteadas por él, de manera tal que hubiesen puesto en sobre aviso de circunstancias que obligaran a un trato diferenciador respecto de la actividad desplegada por el trabajador por lo que las afirmaciones del demandado no eran de recibo frente al suceso, porque además, de haber tenido alguna afectación en la salud para el día del siniestro lo que debió fue informar al empleador que no estaba en condiciones de conducir por lo que no era un argumento defensivo para excluirlo de la causa justa y con ello disponer la terminación del contrato de trabajo.

En cuanto al procedimiento disciplinario, encontró que las etapas, intervenciones y decisiones se ajustaban a las exigencias legales y jurisprudenciales por lo que no merecían reproche y, en cuanto a la ampliación de los descargos, los encontró ajustados a las garantías del

trabajador porque salvaguardaban el debido proceso y derecho de defensa, sin embargo, el trabajador se comportó evasivo y tampoco nada hizo para aportar pruebas, por lo que la opción de guardar silencio no enerva la aplicación del proceso disciplinario.

Respecto al levantamiento de fuero, refirió que ello está encaminado a salvaguardar el derecho de asociación, por lo que el despido o el traslado debía estar justificado según calificación del Juez del trabajo, por lo que la garantía era respecto del despido injusto e ilegal y la tenían los trabajadores enunciados en el artículo 406 CST, entre ellos, los miembros de la junta directiva y subdirectiva del sindicato, siendo ellos los cinco principales y suplentes, además de los miembros de los comités seccionales sin pasar de un principal y un suplente, el cual se hace efectivo por el tiempo del mandato y seis meses más; que los requisitos para disponer el despido es que exista una justa causa y que sea calificada como grave, aspectos que al estar acreditados, hacían dable la autorización del levantamiento del fuero derivado de la condición de suplente del segundo reglón de la subdirectiva del sindicato.

En cuanto a la prescripción de dos meses alegada, no la encontró probada, teniendo en cuenta que el suceso que fue informado del 06-07-2021 generó un procedimiento disciplinario que, habiéndose agotado, no superó el término de dos meses para la presentación de la acción.

En cuanto a la condición de pre - pensionado que se alega, refirió que, según las circunstancias del caso, ello sería procedente siempre que no respondiera a una causa justa por lo que tal circunstancia no era oponible y por ello, no encontró cumplidos los requisitos que generan la protección invocada.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada a través de su vocero judicial recurrió la decisión de primer grado bajo los siguientes argumentos:

Cuestiona la decisión al considerar que la A quo de manera casi científica, estableció las circunstancias del hecho solo teniendo en cuenta lo afirmado por la parte actora; que desconoció la documental arrimada por la demandada frente a los diagnósticos médicos que denotan que el trabajador sufre de hipertensión, triglicéridos altos y diabetes tipo II, lo que sumado a sus 58 años, son circunstancias que interfirieron en el momento en que estaba transitando los valores; que la actividad desarrollada le generaba una presión psicológica por el afán de cumplir a los clientes financieros, lo cual, al estar enfrentado a un trancón a las 8:15 am, que era hora pico, en medio de las manifestaciones sociales que afectaron la movilidad, resultó ser la causa por las que el trabajador resultó afectado. Agrega que a pesar de que el trabajador reconoció que imprudentemente decidió invadir un carril que está prohibido, lo cierto es que en ese momento tuvo una crisis, lo cual, según los declarantes que trajo a juicio, se pudo establecer que tuvo un micro sueño producto de la enfermedad que tiene, siendo ese el momento en que pasó de largo el semáforo en rojo. Agrega que de los croquis e informes técnicos de las autoridades de tránsito no se llegaba a la

conclusión que el actor había sido culpable y no obstante, el trabajador reconociendo su imprudencia, procedió a firmar el comparendo y lo canceló como pago del error en que incurrió.

En cuanto a las afectaciones a la empresa demandante, cuestiona por qué razón dispuso que continuara laborando después del incidente a sabiendas que el vehículo no estaba en condiciones de operar y, aun así, el trabajador debió continuar con la operación, por lo que el argumento le resultaba laxo.

En cuanto a la póliza de seguro, refirió que había cubierto los daños de los vehículos de manera inmediata y como los valores que eran considerables no se perdieron porque se sujetaron a los protocolos de seguridad económica, ninguna afectación en realidad se había generado.

En cuanto a las capacitaciones dadas, refiere que no lo eran en seguridad vial porque la empresa de manera aparente y para cumplir con la normatividad, había hecho firmar a los trabajadores una lista sin que hubiese sido cierto que fuera respecto del plan estratégico de seguridad vial, según lo establecido de la testimonial, aspecto que era un deber del empleador actualizar, calificar y enseñar a sus trabajadores respecto de la actividad de tránsito sin que baste con decir que las normas de tránsito las debía conocer todo conductor.

En cuanto al debido proceso, consideró que no fue cumplido porque la primera diligencia de descargos del 28-07-21, no cumplió con los términos del artículo 115 CST porque en esa diligencia no se escuchó a los dos representantes del sindicato; que habló el inculpado y un solo representante sindical porque intempestivamente se suspendió la diligencia y por lo que se incumplió con la norma al no haberse controvertido las pruebas de una manera concentrada.

En cuanto a la prescripción, agrega que la segunda audiencia del 10-08-21 conlleva a que la prescripción corre hasta el 10-10-21 en tanto que la radicación de la acción data del 11-10-21, por lo que debe prosperar dicho medio exceptivo.

Finaliza indicando que tampoco se tuvo en cuenta el estado de salud del trabajador, su mínimo vital y su condición de pre - pensionado que lo hacía una persona de especial protección.

IV. CONSIDERACIONES

La sentencia apelada debe **CONFIRMARSE** son razones:

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia y los fundamentos de la apelación, le corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **(i)** Se configuró una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral?; **(ii)** ¿Con el procedimiento adoptado por la empresa demandante, al trabajador le fue respetado el debido proceso y el derecho de defensa?; **(iii)** ¿Operó la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical?; **(iv)** ¿Cuenta el trabajador con estabilidad laboral por la condición de pre-pensionado?

Para resolver, no se encuentra en discusión los siguientes hechos: **i)** la existencia del contrato de trabajo entre Jairo Grisales Puerta y la Compañía Colombiana De Seguridad Transbank Ltda., a partir del 16-01-1999, siendo el último cargo del trabajador el de conductor escolta; **ii)** la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo invocando justas causas por parte del empleador; **iii)** la existencia de la Asociación sindical Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores “UNETDV”; **iv)** que el trabajador demandado tiene la calidad de aforado al ocupar el cargo de suplente en el segundo renglón de la subdirectiva del sindicato.

Del fuero sindical.

El artículo 38 de la Constitución establece como derecho fundamental la libertad de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 ibidem, el derecho fundamental «a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado».

Por su parte, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «libertad sindical y la protección del derecho de sindicación», también consagra el derecho de asociación sindical cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así las cosas, el sindicato aparece entonces, dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero - patronales, lo que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció el fuero sindical como una garantía para algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones laborales, sin que medie autorización del juez laboral quien habrá de calificar la configuración de la justa causa.

4.2. Del permiso para despedir.

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, este se encuentra estatuido en el artículo 113 del CPT y SS, lo que se constituye en garantía para la preservación de la asociación y de las personas encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 C.S.T dispone que: *“el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”*; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibidem, esto es, entre otras, cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato; de no ser así, deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Aquí, es de denotar que la jurisprudencia en general ha sido pacífica en precisar que corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa, debiendo en todo caso concurrir la comunicación indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo, el contrato de trabajo o en los reglamentos; en la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que se hubiese pactado entre las partes y, la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos¹.

En torno a las justas causas, el artículo 62 CST, literal A), señala que el contrato laboral puede terminarse por justa causa por parte del empleador, entre otras por *“6. 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.”*

Caso Concreto.

Conforme lo citado, en el sub-lite la empresa Transbank Ltda. acudió al procedimiento de levantamiento de fuero sindical y autorización para despedir al conductor-escolta, Sr. Jairo Grisales Puerta, por estar incurso en las causales:

La del **Art. 62, núm. 2 y 6 del CST**, que enuncian como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: *“2. (...) Toda grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores ...”* y *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*.

La del **núm. 1 del Art. 58 CST** que enuncia como obligación especial del trabajador *“1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones (...)”*

En cuanto a las disposiciones del reglamento interno (Pág. 191-234, archivo 01) se enunciaron las del **artículo 56**, específicamente los deberes de los literales e), i) o), así:

¹ SL2351 de 08-07-2020

*“e) ejecutar los trabajos que le confíen (...) de la mejor manera posible.
..i) observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo Jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo para evitar accidentes de trabajo.
..o) Acatar y cumplir las normas legales establecidas para el manejo y cuidado de los vehículos blindados”.*

Además, las obligaciones especiales del trabajador del **artículo 61** en sus numerales 1 y 7 que enuncia:

*“1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido
..7) observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el medico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*

Además de las enunciadas en el **artículo 62** en sus numerales 5, 7, 21, así:

*“5) cumplir y ejecutar las ordenes 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 ordenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
..21) Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando la empresa le confíe el manejo de sus vehículos*

En el párrafo del citado articulado, de manera expresa dispone que la *“violación de cualquier de estas obligaciones será considerada como falta grave”.*

Así mismo, se enuncian las prohibiciones del **artículo 64**, párrafo 1 en sus numerales **3, 7, 68** siendo ellas:

*“3) Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir ordenes e instrucciones de los superiores,
..7) (...) poner en peligro los elementos y materiales de la empresa,
..68) Omitir o incumplir cualquiera de los procedimientos establecidos para la operación del transporte de valores en pavimento sea que ocasionó o no perjuicios para la empresa.*

En el párrafo del citado articulado, de manera expresa dispone que la *“violación de cualquier de estas prohibiciones será considerada como falta grave”.*

Lo anterior, además de los procesos y procedimientos de la Compañía y en los clausulados relativos a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, todo ello, según lo enunciado en la carta de terminación visible a pág. 115, archivo 01.

A tono con lo anterior, dispone el artículo 67 del reglamento interno del trabajo que constituye falta grave *“3. La violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos por la Ley, en el contrato o en este reglamento”.*

Pues bien, para iniciar con el análisis probatorio a efectos de establecer la existencia del hecho y de la justa causa, es de traer a colación que el testigo **Edwin Contreras Ramírez** vinculado laboralmente con la empresa actora desde hace 20 años en el cargo de jefe de Operaciones, durante su juramentada, indicó:

“el evento del 02-07-2021 ocurrido a eso de las 8:15am, ante la información suministrada por el jefe de Rutas relacionada con el accidente de tránsito que tuvo el trabajador, debió colocar el respaldo de un escolta por los valores que se transportaban en la unidad blindada (4.230 millones de pesos). Advirtió que por el hecho se generaron incumplimientos en la oportunidad del servicio porque no se pudieron realizar un total de 18 rutas o servicios a clientes (Bancos, cajeros automáticos, entre otras empresas) y que el abogado de la aseguradora luego de analizar el caso debió llegar a un acuerdo con el otro conductor para zanjar la situación.

Informó, que el trabajador iba con otros acompañantes Jhon Acuela (tripulante) y Gerardo Monroy (fulgonero), quienes iban dentro de la unidad blindada por lo que solamente sintieron el impacto porque el conductor va solo en la parte delantera (..) y explicó, que las razones por las que al actor se le ordenó continuar con la ruta luego que colisionó fue porque la empresa contaba con rutas y esa unidad blindada llevaba un resguardo de 4.239 millones; que se revisó el estado del vehículo y como no contaba con daños mecánicos se dispuso a continuar en ella porque el cambiar de unidad blindada hubiese significado un mayor riesgo por la cuantía que llevaba.

Frente al estado de salud del actor indicó que no se advertían incapacidades y los soportes médicos que llevó a los descargos si bien denotaban problemas de obesidad, hipertensión y diabetes, no se contaba con reportes que le impidieran o limitaran la labor; que desconocía el comportamiento del trabajador frente a eventos similares pero que un mes antes había reportado otro choque con el parasol del dueño del parqueadero.

En cuanto al procedimiento que se agota frente a casos como el ocurrido explicó que (i) evalúa la posible afectación en vidas; (ii) se genera una reacción inmediata con un escolta para apoyar; (iii) se envía una unidad blindada de respaldo para cubrir los bienes salvaguardados, de ser necesario y (iv) se llama a las autoridades de emergencia.

Para cumplir las rutas desde el horario fijado por la empresa, refirió que no podían contemplar el tiempo de congestiones vehiculares porque podía presentarse o no; pero si se hacen servicios escalonados para que la unidad alcance con los tiempos; que no era normal que los conductores asumieran conductas como en las que incurrió el trabajador porque era prohibido y por las consecuencias y riesgos que ello significaba.

Frente al procedimiento disciplinario agotado, rememoró que fue él (deponente) a quien le correspondió atender los descargos, levantar la información y remitir la citación para la versión de los hechos; que la citación se hizo y entregó el 26-07-21 siendo programada para el 28-07-21; que se entregó al trabajador el croquis, el registro fotográfico, el informe de rutas y se le informó que podía asistir con las personas que quisiera que lo representara. Agregó que a la diligencia, asistió el trabajador con dos representantes de él, los señores Jhon Aguirre y Jhon Rueda; que se dejaron las constancias en el acta; que los asistentes solicitaron una grabación; que se inició la diligencia enumerando los cargos, los hechos y se le hicieron algunas preguntas al trabajador; que durante la diligencia éste se mostró colaborador aunque no fue explícito en las respuestas porque eran cortas; que justificó su conducta en que al haber mucho trancón escogió la ruta del Megabús; que no tuvieron en cuenta los resultados del proceso en tránsito porque correspondía a la aseguradora. Agregó que los descargos se envían a Bogotá al área de disciplinarios quienes analizan los descargos; que se hizo una ampliación de los descargos la cual se citó el 06-08-21 y se hicieron el 10-08-21, remitiendo para ello la documentación requerida por el trabajador; que éste estuvo siempre con la compañía de dos personas del sindicato; que la ampliación se hizo revisando las dudas con los intervinientes o sus representantes; que el tiempo de cada diligencia llevaba más de una hora lo cual se le advirtió desde el inicio ello en atención a las demás actividades que se debían de atender; que se les dijo a los asistentes que podían allegar más información en su defensa; que en la ampliación de los descargos no se presentaron nuevos aspectos porque el área disciplinaria la dispuso para ahondar en el tema y permitir la intervención de la totalidad de los acompañantes de la agremiación sindical.

En cuanto a las capacitaciones en seguridad vial, aseguró que el 13-05-21 había estado el actor en una capacitación sobre buenas prácticas de seguridad vial a la que asistió y firmó la asistencia el actor. Que, para ser conductor, como requisitos mínimos debe tener licencia de tránsito actualizada, con cursos psicofísicos al día”.

De otro lado, el testigo **Jhon Alexander Rueda Otaña** – escolta/conductor y compañero de labores del trabajador-, si bien hizo un relato de lo sucedido refirió que no los presenció y por ello desconocía las circunstancias del accidente.

De la diligencia de descargos, dijo que “ estuvo programada para las 12m; que Jairo inició el interrogatorio formulado y que les dijeron que solo tenían 60 minutos para realizarla; que le dieron la palabra a **Wilson Aguirre** – del sindicato – quien desmenuzó punto a punto los artículos que estaban enjuiciando y pasada 1 hora y 30 minutos, sin haber terminado, el Sr. Edwin Contreras terminó la diligencia porque ya había pasado 1 hora y media, por lo que en esa oportunidad no lo dejó intervenir pero que en la ampliación el trabajador fue acompañado por William Sánchez e Ignacio Uribe Marín; que a la diligencia fueron citados previamente con 7 días de antelación; que no sabe qué información pudo recaudar Jairo a su favor pero que si buscó unos documentos de salud; que los requisitos para ser conductor era contar con la licencia C2 de tránsito donde les exigían un curso la primera vez, además de un test de conducción.

En cuanto a la salud del trabajador, dijo que sabía que sufría de diabetes y presión alta; que desconoce si ha estado incapacitado; que la política y plan estratégico de seguridad vial si bien lo crearon en la compañía no lo habían difundido y que conocía que ningún vehículo estaba autorizado para invadir el carril de Megabús; que se imaginaba que Jairo tuvo una crisis, un mareo o algo cuando estaba conduciendo lo cual conoció porque así lo mencionó durante los descargos pero desconocía si esa situación la informó en el momento del accidente.

En cuanto al procedimiento usado frente a situaciones como la ocurrida, indicó que el jefe de tripulación llama a la central al jefe de seguridad; que deben esperar al interior del vehículo; que en el caso enviaron un escolta para apoyar a la unidad mientras llegaban las autoridades pero que no se habían generado riesgos porque en Pereira no había problemas de inseguridad.

Afirmó que el hecho de no llegar puntualmente significaba estar por fuera del rango del servicio; que cuando había trancones los culpan del incumplimiento pero que no había conocido que por ello hubiesen realizado llamados de atención, aunque se bajaba la calificación ante los clientes y eso les generaba estrés.

En cuanto al testigo **Sandro Olmedo Castañeda Castañeda** (escolta de valores de la parte actora desde hace 12 años como jefe de tripulación), en su intervención enfatizó que no fue testigo de los hechos.

Refirió que los requisitos para ser conductor de vehículos blindados es que sepa las normas de tránsito, pero nunca la compañía los ha capacitado; que las decisiones de ir por cual carril son propias de cada conductor y se encarga de salir de los problemas o de los peligros; que la ruta de Megabús tiene restricciones, pero en otras dan paso para particulares. En cuanto al proceso disciplinario, refirió que se inició por un accidente de tránsito; que supo de la diligencia de descargos y su ampliación, más no lo acompañó. En cuanto a las patologías del trabajador, afirmó que el actor sufre de mareos constantes porque tiene leucemia lo cual ha comentado; que ha tenido recaídas pero que no sabe de incapacidades porque manejan rutas diferentes y en el día no se ven; que desconoce si cuenta con restricciones para conducir o que deba ser reubicado.

Pues bien, contrastadas las causales de terminación con justa causa invocadas por la empresa empleadora en relación a los hechos que constituyeron las faltas graves, es de indicar que no existe duda alguna en

que estos se circunscriben a la **colisión vehicular que tuvo el actor en su condición de conductor del vehículo UB1553 (RNY398) el día 02-07-2021, evento que involucró el daño del automotor de la empresa y de un vehículo particular ocasionado porque el trabajador aforado transitó en el carril exclusivo del Megabús en transgresión de las normas de tránsito y como si fuera poco, cruzó una intersección con alerta de semáforo rojo intermitente²**, circunstancias que aceptó la pasiva no solo en el mismo recurso de apelación calificándolo él mismo como “*un acto imprudente de su parte*”, sino que además, lo denota el documento suscrito por el actor de su mismo puño y letra (página 178, archivo 01), lo que conlleva a determinar que los hechos existieron así como las transgresiones a las normas de tránsito, sin que se advierta prueba que exculpe al laborante de su actuar imprudente.

Ello se afirma, porque en el informe de tránsito o en el mismo documento suscrito por el actor, ninguna mención hizo el trabajador relacionado con que la desatención de las normas de tránsito hubiese obedecido a una situación sobreviniente producto de una condición específica de salud, pues si bien según la historia clínica arrimada por el accionado denota que cuenta con enfermedades de base, lo cierto es que esa sola condición no implica que se hubiese probado una situación que lo justificara porque en ese mismo momento, tampoco puso de manifiesto tal circunstancia y, si bien los testigos traídos a juicio aseguraron que el evento fue por “**un mareo que tuvo el trabajador mientras conducía**”, lo cierto es que los deponentes no fueron testigos directos sino de oídas y tampoco atinaron en conocer con exactitud cuál(es) son las enfermedades del trabajador, tampoco se advierte un diagnóstico médico previo que denote una imposibilidad para ejercer como conductor y como si fuera poco, en el recurso se aseguró que se trató de “**un micro sueño**”, aspectos que de manera alguna se probaron y menos aún, podía convalidar el actuar negligente del trabajador en el ejercicio de su labor.

Ahora, no convence el argumento del togado cuando hace referencia a que la A – quo de manera científica, estableció las circunstancias de los hechos amén que las señales de tránsito o el actuar del conductor frente a la luz roja intermitente del semáforo a puertas de una intercepción vehicular no es un aspecto que solo pueda ser deducido de un experto como lo insinúa, pues ello corresponde a una obligación de quien conduce y de quien porta una licencia de tránsito que lo obliga a conocer, como mínimo, las normas de tránsito, las señales de alerta o de precaución que imponen los sistemas de semaforización por lo que no es justificación que hubiesen transgredido las normas y señales de tránsito so pretexto del afán, de los trancones – *que no se observan según las fotos de pág. 189-* o en virtud de la edad del conductor.

Aquí, vale la pena mencionar que de la documental aportada (historia clínica) no se desprende ningún tipo de restricción o advertencia para conducir, tampoco se observa de la licencia de conducción algún tipo de

² El Código Nacional de Tránsito define al semáforo como un dispositivo electrónico para regular el tránsito de peatones y vehículos mediante el uso de señales luminosas. Entre estos, se encuentra el vehicular cuyo objeto es regular el tránsito de vehículos en las intersecciones y se compone por tres faros programados para que proyecten durante un tiempo determinado un haz de luz de colores verde, amarillo y rojo. En ciertas ocasiones los semáforos tienen un funcionamiento distinto al habitual, por medio del cual informan al conductor que debe estar alerta, así, una luz amarilla intermitente indica que puede avanzar con máxima precaución, listo a detenerse si es necesario y la **luz roja intermitente** es una señal de peligro que obliga a detenerse completamente. Si no hay obstáculo puede reiniciar la marcha. (página [el tiempo](#)).

restricción (pág. 117) y adicionalmente, de los exámenes ocupacionales se observa que el demandado está calificado como apto para ejercer la labor para la que está contratado (Pág. 149-176 sgts).

Ahora, es de aclarar que si bien se arrió una copia de una diligencia ante la Inspección Municipal de Tránsito relacionado con una colisión en la que estuvo comprometido el trabajador el 18 de mayo de 2004 (pág. 51, Archivo 01), de dicho documento no puede afirmarse que existe un antecedente de un caso similar. No obstante, lo que sí se desprende de las documentales de pág. 74 y sgts, Archivo 01, y que corresponden a las calificaciones del servicio que eran realizadas al trabajador, es que si bien se le calificaba como un trabajador apto o aceptable en su labor, también presentaba sugerencias de mejoramiento a dar cumplimiento de las normas de tránsito, del debido cuidado en la conducción o en el manejo de la velocidad, según se advierte en los seguimientos realizados en enero/2016 (Pág. 75), enero/2015 (pág. 77), marzo/2013 (pág. 78), enero/2010 (Pág. 81) y agosto/2012 (Pág. 94).

En torno a la capacitación en temas viales, a página 53 se observa un listado de asistencia a una capacitación en seguridad vial – PESV con fecha del 13-05-2021, siendo los temas tratados “*sensibilización vial - buenas prácticas y conductas seguras de movilidad - normatividad vial vigente en temas de tránsito y transporte - sensibilización en todos los roles de la seguridad vial tanto en el ámbito laboral como en lo personal - factores de riesgo - acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito - seguridad vial, PESV-política de seguridad vial - frenos intempestivos - excesos de velocidad - monitoreo del vehículo - planeación de la ruta - terminales móviles- lecciones aprendidas - inspecciones preoperacionales - evaluación*”, entre otros, a la que asistió el demandante, documento que tiene validez probatoria por cuanto no fue desconocido ni tachado en la respectiva oportunidad procesal y, sin que tampoco exista prueba que desmerite su contenido, pues basta con mencionar que si bien el togado sustenta que tal capacitación no fue en temas de seguridad vial sino en otros temas, apoyándose para ello en la testimonial de Jhon Alexander Rueda Otaya y Sandro Olmedo Castañeda Castañeda, lo cierto es que tales deponentes ni siquiera aparecen como asistentes en el registro de asistencia y por tanto, no podrían dar cuenta de una situación diferente a lo que allí se afirma.

Con todo, encuentra la Sala que no le asiste la razón al recurrente respecto a la conclusión a la que llegó la A-quo, pues hay claridad en que están acreditadas las justas causas que dan lugar a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, sin que tal conclusión se diluya por el hecho de haber preferido la empresa empleadora que luego del siniestro se continuara con la ruta porque el cambiar de vehículo significaba poner en mayor riesgo el activo transportado; tampoco exonera al demandado el hecho que los daños hubiesen sido cubiertos por la aseguradora de la empresa; que los dineros transportados no se hubiesen perdido o que la multa hubiese sido cancelada por el trabajador por cuanto la transgresión de las normas y la negligencia del trabajador fue acreditada, las que de paso, al tenor del reglamento interno y del artículo 62, numeral 8 del CST, constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, tal y como lo concluyó la a-quo.

Aquí, es de mencionar que tampoco se opone a la decisión de terminar la relación laboral por justa causa el hecho que el trabajador cuente con la edad de 58 años, como lo sugiere el recurrente, en primer lugar, porque el trabajador se encuentra a más de tres (3) años para acceder a la pensión de vejez y, en segundo lugar, porque entre las formas de dar por terminada la relación laboral frente a tal grupo de trabajadores, corresponde a la terminación del contrato de trabajo por una justa causa prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, esto es, por haber incurrido el trabajador en las faltas graves establecidas en el contrato de trabajo, el reglamento interno del trabajo o en el CST, como aquí ocurre.

En torno al proceso disciplinario, es de mencionar que el 14-07-21 (fol. 131), el trabajador fue citado a la diligencia de descargos para el 21-07-2021 anexando las pruebas respectivas e informando la posibilidad de aportar aquellas que tuviera a su favor, además de la posibilidad de ser asistido por dos compañeros de trabajo pertenecientes a la agremiación sindical. Como quiera que para dicha calenda el trabajador se encontró incapacitado, se dispuso una nueva citación realizándose la diligencia el 28-07-2021, en la que intervinieron el actor y uno de los representantes de la organización sindical.

Así mismo, obsérvese que el **10-08-2021** se dispuso la ampliación de la diligencia de descargos en la que asistieron el trabajador y dos representantes de este, señores William Sánchez y José Ignacio Uribe, diligencia, que correspondió a la continuación de la iniciada el **28-07-2021**, cuyo objeto fue el de ahondar en la versión del trabajador y permitir la intervención de los representantes del sindicato, ocasión en que se dispuso el espacio respectivo y se dejó constancia de haberse exhibido el informe del accidente entregado desde la diligencia inicial (Pág. 54, Archivo 01).

Conforme lo observado, no encuentra la Sala que se hubiese afectado el debido proceso durante el trámite disciplinario por cuanto se surtió el procedimiento previo a la decisión del despido, se otorgó la oportunidad de escuchar al trabajador en descargos y de recopilar o conocer las pruebas del caso, sin que el hecho de haber realizado dicha diligencia en dos sesiones en las cuales se dio la oportunidad a los dos representantes del sindicato para intervenir, sean aspectos que constituyan el incumplimiento a lo establecido en el artículo 68 del reglamento interno de trabajo que es una réplica del el artículo 115 CST, porque dichos preceptos a lo que obligan es que *“antes de adoptar la decisión, se escuche tanto al inculpado como a los representantes de la organización sindical”*.

Con todo, al haberse cumplido la citada condición, esto es, el haber escuchado tanto al trabajador como a los dos representantes de la organización sindical quienes intervinieron en la diligencia de descargos que se realizó en dos sesiones, no constituye ninguna violación al debido proceso, tal y como lo estableció la a-quo.

De lo anterior, no encuentra la Sala ninguna transgresión al derecho de defensa del trabajador y por el contrario, se observa el lleno de las garantías durante el procedimiento seguido por el empleador, obrando además la exposición de las razones por la que se le llamó al trabajador a descargos,

las omisiones en que incurrió, los reglamentos y disposiciones transgredidas bajo las circunstancias en que se presentaron los hechos, por lo que, dada la gravedad de la conducta, la decisión adoptada no era la aplicación de una sanción sino de la decisión facultativa del empleador de culminar la relación laboral.

En cuanto a la prescripción para la presentación de la acción de fuero sindical, el hito de contabilización del plazo lo define el artículo 118A del CST que establece: *“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. (...) Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional reglamentario correspondiente, según el caso”*.

Aplicando lo anterior, se tiene que, surtido el procedimiento disciplinario el **10-08-2021**, data en que se agotó la diligencia de descargos (pág. 42, archivo 24), se inicia el término de dos meses el cual vencía el **10-10-2021**. No obstante, como dicha calenda correspondió al día domingo -inhábil-, al tenor del artículo 118 CGP, conocido es que si el vencimiento del término ocurre en día inhábil, este se extenderá hasta el primer día hábil siguiente, lo que implica que, en este caso, la parte accionante tenía hasta el **11-10-2021** para presentar la acción y, habiéndose radicado ante la oficina de reparto la demanda especial de fuero sindical el **11-10-2021** (pág. 37, archivo 1), a dicho momento la acción no había prescrito, tal y como lo concluyó la A-quo.

Con todo, se confirmará la decisión de primer grado y se condenará en costas en esta instancia a la parte demandada al no haber prosperado el recurso.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de diciembre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir –, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDA: Condenar en costas en esta instancia a la parte demandada en favor de Transbank Ltda.

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 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: **1f4d9f67791e3e0c43a8552e81d339b85d738ea476efa2747f151d12d118b569**

Documento generado en 26/01/2022 09:41:12 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>