



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso	Especial de Fuero Sindical
Radicación:	05001-31-05-015-2023-0264-01
Demandante:	G4S Secure Solutions Colombia S.A.
Demandado:	Miguel Alfonso Triana Ramos
Sindicato:	Unión de Trabajadores y Trabajadoras de G4S – UNTRAG4S
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín
Temas:	Fuero Sindical, autorización de despido.

Medellín, noviembre veinticuatro (24) de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO** y **SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**, como magistrada sustanciadora, decide el recurso de apelación interpuesto por el accionado respecto de la sentencia emitida el 09 de noviembre de 2023, por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso especial de la referencia, instaurado por la sociedad G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. en contra del señor MIGUEL ALFONSO TRIANA RAMOS. Radicado 05001-31-05-015-2023-0264-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La sociedad G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. convocó a este juicio laboral especial al señor MIGUEL ALFONSO TRIANA RAMOS, pretendiendo se declare que entre los litigantes existe un contrato de trabajo a término indefinido, se levante el fuero sindical del cual es titular el señor Miguel Alfonso Triana Ramos como trabajador afiliado a la UNION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE G4S - UNTRAG4S y presidente de la Junta Directiva – Subdirectiva Medellín; se autorice la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo que vincula a las partes en razón a la configuración de las faltas graves a las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales cometidas por el trabajador y se condene en costas al accionado.

Como fundamentos fácticos de la acción se expuso, en síntesis, que el 01 de septiembre de 2020 el trabajador suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la Compañía G4S, que actualmente desempeña el cargo de operador de medios tecnológicos, que mediante correo electrónico remitido por UNTRAG4S, de fecha 06 de enero de 2023, se informó la afiliación del demandado a la organización sindical, y en asamblea del 19 de febrero de 2023, la Subdirectiva Medellín de UNTRAG4S decidió la modificación parcial de la Junta Directiva en la cual se designó al demandado para el cargo de Presidente -primero principal, que la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, inscribió el nombramiento mediante registro No. JD – 928 de fecha 23 de febrero de 2023.

Se narra que, en el marco de una estrategia de verificación de la destinación que dan los trabajadores a las cesantías, el día 29 de marzo de 2023 la compañía recibió por parte del Fondo de Cesantías Protección S.A., el listado de pagos del periodo 2022 – 2023, en el cual se evidenció que para el día 27 de febrero de 2023, el trabajador realizó un retiro parcial de cesantías por valor de COP \$1.583.393 por concepto de remodelación de vivienda, para lo cual uso

un documento de fecha 25 de febrero de 2023, el cual contaba con el logo corporativo de G4S y estaba firmado por Carlos Andrés Arango Mosquera – jefe de recursos humanos, persona que no es ni ha sido trabajador de la empresa ni mucho menos ha ostentado el mencionado cargo, que la sociedad no encontró solicitud efectuada por el demandado en tal sentido, ni aprobación alguna, resaltando que el documento no fue expedido por el empleador, carece de veracidad y autenticidad, y no es el resultado de los procesos internos de validación para la aprobación del retiro parcial de cesantías.

Se agrega, que el día 12 de mayo de 2023, se notificó personalmente al trabajador de la citación a descargos para el día 16 de mayo de 2023 a las 09:00 a.m, entregando las pruebas que dan lugar al proceso disciplinario, diligencia a la cual asistió acompañado con dos testigos de la organización sindical UNTRAG4S, que le fue otorgada la oportunidad de aportar las pruebas que considerara necesarias para sustentar los hechos, así como de controvertir las pruebas existentes y a pesar de ello el demandando decidió no responder a ninguna de las preguntas formuladas; que el 19 de mayo de 2023, dentro de los términos convencionales y habiendo evaluado la gravedad de las faltas en las cuales incurrió el demandado, la sociedad dadora del empleo le notificó al trabajador, a través de documento escrito motivado, su intención de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada, una vez obtuviera la respectiva autorización judicial, que el trabajador interpuso recurso de apelación el 23 de mayo de 2023, estando dentro del término convencional y el 30 de mayo de 2023, la Compañía a través del Director Regional de Operaciones, emitió comunicación mediante la cual ratificó la decisión de primera instancia.

1.2. CONTESTACION

El demandado **MIGUEL ALFONSO TRIANA RAMOS** y la **UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE G4S – UNTRAG4S**

asistidos por poderhabiente judicial replicaron conjuntamente el libelo incoativo de la demanda asintiendo las condiciones del vínculo laboral y la calidad de directivo de la asociación sindical, afirmando respecto a la conducta endilgada que no está demostrado que la solicitud de retiro parcial de cesantías fuera presentada por el demandado ni que fue este quien recibió dicho dinero ni mucho menos que fue el creador y artífice de la carta de autorización del retiro de cesantías firmada por un tercero y que el señor Triana realizó querrela por ese hecho, que todas las personas tienen derecho a guardar silencio lo cual no significan que sea culpable y que tampoco se logra probar sumariamente que dicha solicitud se realizó de manera dolosa.

Con el propósito de enervar las pretensiones formuló como única excepción la “innominada o genérica”

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el 09 de noviembre de 2023, el Juzgado de conocimiento ordenó el levantamiento de fuero sindical y autorizó el despido del señor MIGUEL ALFONSO TRIANA RAMOS por la sociedad G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. al demostrarse la justa causa para el efecto, declaró no probada la excepción de mérito formulada por la parte demandada y condenó en costas al demandado.

1.4. RECURSO DE APELACION

El gestor judicial del trabajador y la organización sindical, interpuso recurso de apelación en procura que esta corporación haga un análisis detallado de las pruebas aportadas por las partes, argumentando que los supuestos fácticos que sustentan la pretensión no se encuentran debidamente demostrados, en tanto no se probó la justa causa, explica que la a quo deduce que el trabajador presentó la solicitud a ante el fondo de cesantías, por el solo hecho de probarse que recibió en su cuenta bancaria el dinero de las cesantías parciales,

pero no se probó quien fue la persona que presentó la carta con el logo de la empresa y la firma de un tercero que no hace parte de la misma. Asevera que no se probó que el demandado obtuvo provecho de esa solicitud, que si bien el trabajador recibió el dinero en su cuenta bancaria no sabía a qué correspondía, que no existe una confesión directa ni ninguna otra prueba que establezca quien fue la persona que utilizó la carta.

Añade que el señor Triana conocía los alcances del contrato, de la convención colectiva, del reglamento interno de trabajo y sabía que no podía realizar una solicitud que no estuviera acorde con las políticas de la empresa y al no existir prueba de que la carta la haya realizado el señor Triana, no se prueba el incumplimiento y no se podría interpretar que si existieron las faltas consagradas en el contrato de trabajo y en el reglamento interno.

2. CONSIDERACIONES

2.1 COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el art 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente

2.2. PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe la Sala dar respuesta al siguiente problema jurídico:

¿Es procedente revocar la sentencia confutada, verificando para tal fin si, como lo argumenta el trabajador aforado, no se configuró la justa causa para levantar el fuero sindical que ampara al trabajador demandado y autorizar el despido solicitado por el empleador?

2.3. TESIS

El problema jurídico se resuelve bajo la tesis según la cual, en esta causa judicial, se acredita que el trabajador incurrió en una conducta tipificada como falta grave constitutiva de justa causa para la terminación del contrato; teniendo en cuenta el análisis conjunto de la prueba y su valoración bajo las reglas de la experiencia y la sana crítica; en consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA.

2.4. PREMISAS NORMATIVAS

El fuero sindical

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra la garantía foral en los siguientes términos “*se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”

A su vez el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el FUERO SINDICAL como:

*“La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, **sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo**”* (Negrillas y subrayas del Despacho).

En armonía con la disposición anterior el artículo 406 establece cuales trabajadores sindicalizados están amparados por el fuero sindical, estableciendo, en el literal c), lo siguiente:

“c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente.

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.”

2.5. CASO CONCRETO

Conforme al alcance de la controversia planteada en la alzada, no se discute el vínculo laboral que une a las partes ni la calidad de aforado del trabajador como presidente de la Subdirectiva Medellín del sindicato UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE G4S –UNTRAG4S, consecuentemente, centra la Sala el análisis en la ocurrencia de conducta y su tipificación como justa causa de despido.

2.5.1. Ocurrencia de la conducta

Tal como se desprende de los hechos narrados en el libelo inaugural y el escrito de apertura del trámite disciplinario, que fue notificado al trabajador el 12 de mayo de 2023, la conducta se contrae a que el señor Triana realizó un retiro parcial de cesantías por valor de COP \$1.583.393 bajo el concepto de remodelación de vivienda, para lo cual se presentó ante el Fondo de Cesantías protección S.A. un documento de autorización de fecha 25 de febrero de 2023 el cual determinó el empleador *“no fue expedido por la Compañía, carece de veracidad y autenticidad, esto teniendo en cuenta que, quien expidió el documento no es trabajador de la Compañía y/o no está autorizado para suscribir este tipo de documentos. El documento no es el resultado de los procesos internos de validación para la aprobación del retiro parcial de cesantía”*

Sobre el particular, está acreditado que G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A., solicitó a Protección S.A. el listado de pagos de cesantías realizados a sus trabajadores en el periodo 2022 – 2023, (doc 3.15 link pruebas dte) y esta remitió la respectiva relación de trabajadores (doc 3.16 ibidem), en

la cual se constata que para el día 26 de febrero de 2023, el hoy demandado realizó un retiro parcial de cesantías en cuantía de COP \$1.583.393 por concepto de remodelación de vivienda, fin para el cual aportó autorización del empleador mediante comunicación del 25 de febrero de 2023.

La referida comunicación, cuya copia obra a folios 61 doc.01, carp 01, no corresponden a la verdad, tanto en su contenido como en la firma, dado que a pesar de contar con el logo corporativo de G4S, está firmado por Carlos Andrés Arango Mosquera, quien se relaciona como jefe de recursos humanos de la compañía, persona que no ha tenido ni tiene vínculo con la empresa gestora del proceso, tal como lo aceptan los extremos en litigio.

En esta misma dirección, las testigos presentadas por la parte activa, señoras **Maira Paola Maya Proenza**, directora para gestión humana de las regionales e **Isabel Cristina Agudelo Arango** -directora regional de gestión humana de la regional noroccidente -ratificaron que no existió ninguna solicitud del trabajador demandado a la sociedad pretensora para el retiro parcial de sus cesantías, trámite que se encuentra formalizado en la empresa, siendo la última testigo la única persona competente para suscribir las autorizaciones de retiro de cesantías en la ciudad de Medellín, igualmente desconocieron cualquier vínculo con quien suscribe la comunicación del 25 de febrero de 2023, presuntamente de nombre Carlos Andrés Arango Mosquera, escenario en el cual se tiene probado que, en efecto, hubo un retiro parcial de las cesantías con un documento apócrifo o falso y que no se cumplió con la solicitud al empleador ni el procedimiento establecido por el mismo para expedir la autorización.

Importa, además, señalar, que el artículo 1 del Decreto 1562 de 2019, adicionó el párrafo primero al artículo 2.2.1.3.3. del Decreto 1072 de 2015, estableciendo que *“El empleador deberá constatar el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo y en el artículo 2.2.1.3.2. de este Decreto para que el trabajador presente la solicitud de retiro parcial ante su respectivo Fondo de Cesantías, sin perjuicio de la*

verificación que este pueda realizar.”, de ahí que el empleador le corresponda por disposición legal la realización de la verificación del cumplimiento de los requisitos normativos para este trámite.

En correlación con lo expuesto, la tesis de defensa esbozada por el demandado en el proceso, en el sentido que el retiro de cesantías se efectuó sin su conocimiento, el cual obtuvo solo cuando le fue notificada la apertura del proceso disciplinario, no puede abrirse paso, pues carece de fuerza persuasiva de cara a la prueba documental aportada y las reglas de la experiencia y la sana crítica que orientan la valoración probatoria.

En primer lugar, Protección S.A. certificó en comunicación dirigida al demandado de fecha 07 de junio de 2023 (folio 13, doc 08, carp 1)) que la solicitud de retiro de las cesantías se realizó el 26 de febrero de 2023, a las 7:35:51 p. m. desde internet a través del portal web afiliados, bajo el concepto de remodelación de vivienda por valor de \$1.590.000, relievando la Sala que el acceso al portal solo puede hacerse con la contraseña previamente asignada al afiliado, información de orden confidencial que se encuentra en poder exclusivo del afiliado y que, además, Protección S.A. precisó que para la solicitud de retiro a través del portal web afiliados, ***“se realiza la validación de identidad de la persona que está ingresando la solicitud.”***

En segundo lugar, el desembolso se realizó mediante transferencia a cuenta N. 488421929552 Davivienda, previamente inscrita por el accionado en Protección S.A., resaltando el Fondo que *“sólo se pueden realizar transferencias a cuentas que se encuentren a nombre del titular de los recursos”* y aclara que desde 03 de marzo de 2022, el accionado realizó la inscripción de la cuenta N. 488421929552 Davivienda a través de la línea de servicio de Protección S.A. aprobando las validaciones de identidad, señalando que *“se realizó preguntas de seguridad sobre su historial financiero y sobre su información personal confidencial, las cuales fueron aprobadas exitosamente, posterior a esto desde Protección se envió un código de seguridad (Token) a su correo electrónico migueltriana667@gmail.com y celular*

3206314490 registrados y este código fue informado de manera correcta en el momento de inscripción de la cuenta”.

En tercer lugar, el demandado confesó en el interrogatorio de parte absuelto en el proceso, que efectivamente recibió los recursos en su cuenta, ***“el dinero ingresa a mi cuenta, pero yo me doy cuenta que el dinero ingresó a mi cuenta y que provenía del fondo de cesantías el día que me notificaron la citación a descargos”***. asimismo, cuando se le preguntó que destinación tuvieron los recursos, se negó a responder aduciendo que se trata de información personal y no es su obligación dar cuenta de su actividad financiera o cotidiana.

Ahora bien, es cierto que el demandado formuló denuncia penal, el 15 de mayo de 2023, (folio 22, doc.08 carp. 1), sin embargo, en la misma explicó *“sacaron mis ahorros y aparte estoy metido en un proceso disciplinario”* y respondió que la persona o tercero que uso el documento falso obtuvo un provecho económico, que consistió *“en el dinero ahorrado”*, afirmación que no guarda coherencia con la prueba documental y con el propio dicho del accionado en el sentido que fue él quien recibió el dinero por concepto de cesantías parciales en su cuenta personal.

De otra parte, llama la atención de la Sala que, pese a su relevancia, tal planteamiento no fue esbozado en el recurso de apelación interpuesto ante el empleador frente a la decisión sancionatoria, en el cuál solo se cuestionó el incumplimiento de las garantías del derecho convencional al debido proceso y la proporcionalidad de la sanción, aspectos que, incluso, no se controvierten en el trámite judicial.

Vistas, así las cosas, aunque le asiste razón al poderhabiente judicial del demandado y de la organización sindical, cuando afirma que no se estableció en el proceso quien falsificó el documento, lo cierto es que no hay duda que la persona que obtuvo provecho con el uso del mismo fue el trabajador accionado, pues fue quien recibió el dinero en su cuenta personal, sumado a

que con ello pretermitió la solicitud al empleador para autorizar el retiro parcial de cesantías, desconociendo el procedimiento establecido por el empleador.

En complemento de lo anterior, de la prueba recaudada se infiere, razonadamente, que el demandado tuvo conocimiento del hecho en la medida en que se utilizó información confidencial que solo podía ser suministrada por este, se validó su identidad en el portal web de afiliados de Protección S.A. y no resulta acorde con las preceptivas de la lógica y la sana crítica que fuera un tercero quien realizara la solicitud virtual suplantando al demandante y no obtuviera nada a cambio.

Tampoco resulta acorde con las reglas de la experiencia que el demandado no se haya percatado del ingreso del dinero a su cuenta bancaria, y solo haya tenido conocimiento con el llamado a descargos, notificado el 12 de mayo de 2023, esto es, 75 días después, dado que la cuenta inscrita ante el Fondo, corresponde a la cuenta de nómina, y los ingresos quincenales oscilan entre \$800.000 y \$1.000.000, situación que le permitían advertir el mayor valor recibido (véase comprobantes de nómina folios 97 a 191 doc. 01, Carp. 01) y aunque en el interrogatorio el enjuiciado afirmó que recibía otros ingresos por préstamos y por el sindicato, no se aportó ningún medio de prueba que lo corrobore.

Finalmente, no advierte la Sala una conducta persecutoria o antisindical de la accionante, en tanto que el seguimiento que se realizó respecto a la verificación del retiro parcial de cesantías, conforme a su obligación legal, se hizo, inicialmente, respecto a todos los trabajadores de la empresa y posteriormente en relación con 46 trabajadores que efectuaron retiros sin que se hubiese radicado la solicitud ante el empleador, incluido el demandante., (folios 10 a 74 del doc 01, carp. 01).

2.5.2. Tipificación de la conducta

La causal de despido invocada por el empleador corresponde a la prevista en el literal A, numerales 1 y 6 del artículo 62 del C.S.T:

“Artículo 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

(...)

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”

Los deberes que se aducen incumplidos por el trabajador se contraen a los establecidos en los numeral 1 y 4 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo reiterados en los numerales 1 y 4 del artículo 50 del reglamento interno de trabajo, que disponen:

“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.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”.

Y en los literales d), e) y g) del artículo 50 del mismo reglamento:

“d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible

g) Ser verídico en todo caso.”

Asimismo, se aduce la incursión en las prohibiciones establecidas en el párrafo primero, numerales 03, 21, 23, 24 y 47 del artículo 53:

(...)3. Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores. (...) 21. Presentar para su admisión a la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad. (...) 23. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantía de compañeros de trabajo por sí o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que otro trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de cesantías, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas. 24. Presentar o proponer, para obtener liquidaciones parciales de cesantía, promesa de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos. (...) 47. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales de este mismo Reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Empresa.

De otra parte, la sociedad empleadora tipificó tales incumplimientos como faltas graves en los numerales 2,4, 16, 18, 19, 20, 34, y 39, del artículo 56 del reglamento, las siguientes:

“(...) 2. La violación por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, en el contrato o en este reglamento. (...)

4. Cualquier engaño o fraude en que incurra el empleado respecto de los planes de beneficios, ahorro, previsión, vivienda, servicio médico, etc. que tenga establecido o establezca en el futuro la Empresa a favor de sus empleados. (...)

16. El que el empleado ejecute algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de honradez y probidad. (...)

18. El incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la Empresa.

19. Que el empleado cometa fraude o lo intente hacer contra los intereses de la Empresa mediante la presentación de recibos, certificaciones u otros documentos falsos en provecho suyo o ajeno. (...)

20. La violación por parte del EMPLEADO de una cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias. (...)

34. *El ocultamiento, la desfiguración e inexactitud en la oportuna información que debe dar a la EMPRESA o a sus representantes de cualquier delito, transgresión. (...)*

39. *Cualquier falta cometida contra la ley y el reglamento de la Policía y de la empresa.”*

Asimismo, en la cláusula octava, literales a, j, k. del contrato individual de trabajo del demandante, se consagró como justas causas de despido:

“a. la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias (...) j. El incumplimiento por parte del trabajador de la política de ética comercial de G4S (...) k. El incumplimiento por parte del trabajador de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas asignadas por el empleador para el cargo de vigilante a la firma del presente contrato o las que se le asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en reglamentos o en el presente contrato.”

Complementa el marco normativo invocado como fundamento de la causal de despido, las obligaciones éticas de honestidad, honradez e integralidad establecidas en el Código de Ética y la Política de Ética de la empresa.

De acuerdo con las normas citadas, in extenso, para este juez plural la conducta se encuadra en la falta grave prevista en el numeral 18) del artículo 56 del reglamento interno de trabajo *“El incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la Empresa”*, y la justa causa prevista en el literal a) de la cláusula octava del contrato de trabajo *“a. la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias”* y la incursión del trabajador en la prohibición de *“Presentar o proponer, para obtener liquidaciones parciales de cesantía, promesa de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.”* incumplimientos graves de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador que el mismo empleador, en su libertad de configuración del orden interno, tipificó como causal de despido, siendo suficiente que se acredite cualquiera de ellos para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.(CSJ SL5475 de 2019)

Importa recordar, además, que el numeral 6 del artículo 62 literal a) del Código sustantivo de Trabajo establece como justa causa de despido: “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.***”.

Puntualizando que la tipificación de la conducta como falta grave en los instrumentos internos de la empresa, contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Convención colectiva, entre otros, limita la competencia del juez laboral a constatar que la conducta se encuentra calificada como falta grave, sin que tenga injerencia para valorar o modificar la calificación de la gravedad de la conducta.

Finalmente debe subrayarse que el empleador ejerció la potestad patronal de finalizar el contrato de trabajo del encausado, para lo cual adelantó previamente informativo disciplinario de conformidad con el protocolo establecido en el artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo, sin que en este proceso el demandado haya formulado ningún reparo.

Corolario de lo expuesto, procede CONFIRMAR la sentencia de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo del accionado. Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.160.000 en favor de la accionante.

3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

FALLA:


PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación proferido por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el 27 de enero de 2023, en el proceso especial de Fuero Sindical, instaurado por la sociedad G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. en contra del señor MIGUEL ALFONSO TRIANA RAMOS

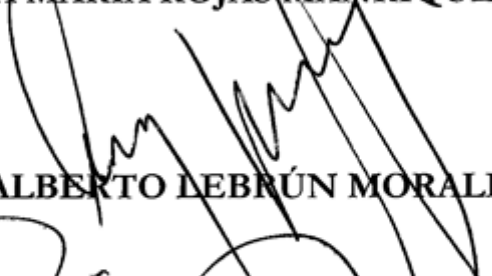
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandado Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.160.000 en favor de la sociedad accionante.


TERCERO: Devuélvase el expediente digital al Juzgado de origen con las actuaciones cumplidas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO la sentencia conforme lo previsto en literal D, numeral 3° del artículo 41 del Código Procesal Laboral.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO