



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO

En Medellín, siendo el día cinco (05) de diciembre de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15. Y la Ley 2213 de 2022, en este:

1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO	: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN	: 050014105-004-2019-00894-01
DEMANDANTE	: LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA CC. N° 71.335.119
DEMANDADO	: CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA
ASUNTO	: CONSULTA SENTENCIA
PROCEDENCIA	: OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN

Nota: Origen- Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, según Acuerdo PCSA 20-11650 de 2020 y Acuerdo CSJANTA21-17 del 24 de febrero de 2021. Medidas de descongestión.

2. ALEGATOS

Mediante auto del 30 de septiembre de 2021, el cual se publicó por estados el día 31 del mismo mes y año, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

De acuerdo a lo anterior, el 11 de octubre del 2021, únicamente el apoderado de CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA, el profesional en derecho DARIO RAMIREZ MONTOYA Portador de la T.P.No.125.411 del C.S. de la J., allegó al correo electrónico institucional los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo dentro de los mismos, que: “...La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, tiene una línea jurisprudencial pacífica y reiterada, decantada en providencias como las SL2350-2020, reiterada en las SL496-20201 y SL679-2021, en la que se ha establecido que la garantía del debido proceso se protege al trabajador, al momento de terminar el contrato de trabajo con justa causa, bajo las ciertas pautas, las cuales se encuentran plenamente satisfechas en el presente caso.

Lo anterior, teniendo en cuenta que: (i) Mi representada le comunicó al demandante las razones y motivos por los cuales terminaba el contrato de trabajo, según la carta de despido con justa causa

del 22 de agosto de 2019, que reposa en el plenario; (ii) Se satisfizo plenamente el principio de inmediatez, dado que los hechos imputados al actor tuvieron lugar el 8 de agosto de 2019 y el despido tuvo efectos a partir del 22 de agosto de esa misma anualidad; (iii) Se configuraron taxativamente varias faltas graves calificadas previamente para esos efectos en el Reglamento Interno de Trabajo, como se expondrá más adelante, de conformidad con las pruebas recaudadas en el proceso; (iv) Se agotó a cabalidad el procedimiento fijado en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Comfama y la organización sindical ASDEMCO, vigente para el momento de los hechos; (v) Se le dio la oportunidad al trabajador de rendir descargos, teniendo en cuenta la diligencia que tuvo lugar el 14 de agosto de 2019, según el acta aportada con la respuesta a la demanda...”

Así mismo, aclara que “...entre Comfama y ASDEMCO -Asociación sindical a la que se encontraba afiliado el actor- se celebró una Convención Colectiva de Trabajo. No obstante, la convención aportada por con la demanda (Folios. 14 a 37) no estaba vigente para el momento de los hechos, pues esta rigió entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, según el artículo 1 de dicho convenio colectivo, y los hechos debatidos tuvieron lugar en agosto de 2019...”

Y por último, expone que “...Igualmente, la decisión guardó proporcionalidad con las conductas y omisiones del demandante, pues este incurrió en situaciones previamente calificadas como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo de la Caja, que además pusieron en riesgo la salud y seguridad de las personas -incluidas a las trabajadoras lactantes y sus hijos recién nacidos-, teniendo en cuenta además que de por medio se encontraba la prestación de los servicios ofrecidos por Comfama a favor de niños, adolescentes, adultos mayores y en general de núcleos familiares, protegidos constitucionalmente...”.

Por lo anteriormente, expuesto solicita se confirme el fallo de origen.

3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 DEMANDA

El señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA.

PRETENDIENDO: Se declare que el despido del señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA fue ilegal e injusto. Ilegal, por violación al contrato de trabajo existente entre las partes; injusto, por la inexistencia de una justa causa para su culminación. Consecuencialmente, se condene a la empresa demandada a reconocer y pagar al señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA la indemnización respectiva; y por último, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

EL SUPUESTO FÁCTICO: que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que, mediante contrato escrito de trabajo de plazo indefinido, el señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA, se vinculó a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA, a partir del 1 de julio de 2011 para prestar sus servicios en oficios generales y devengando una remuneración salarial básica última de \$1.673.424 mensuales.

Dicha labor se dio de manera continua e ininterrumpida, hasta el día 22 de agosto de 2019, fecha en la cual, sin que mediara justa causa, de manera ilegal le fue cancelado su contrato de trabajo, para lo que la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA envió al demandante una comunicación en la cual le imputan una supuesta falta.

Cabe aclarar que en la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA funciona una organización sindical bajo el nombre de ASOCIACION DE EMPLEADOS COMFAMA-ASDEMCO-, entre dichas organizaciones se suscribió una convención colectiva de trabajo en la cual se consagró un procedimiento previo al despido y una indemnización superior a la legal para los casos de despido sin justa causa. Asociación para la cual el señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA era socio, y por ende titular de dichos derechos consagrados convencionalmente.

3.1.2. CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente COMFAMA, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

ES CIERTO que el demandante se vinculó con a la entidad a través de un contrato de trabajo escrito de duración indefinida, a partir del 1 de junio de 2011 y ocupaba el cargo de Oficios Generales, en virtud del cual debía cumplir diversas funciones que requerían especial atención, debido a los posibles riesgos que podían representar para la salud y seguridad suya, de sus compañeros de trabajo y de los usuarios que asistían a la sede de Aranjuez de Comfama. Sin embargo, lo referente al último salario devengado No es cierto, pues el último salario percibido fue de un \$1.673.136.

ES PARCIALMENTE CIERTO lo referido al tiempo continuo e ininterrumpido laborado por el demandante y se explica. Es cierto que el señor Luis Fernando Arango laboró al servicio de la empresa hasta el 22 de agosto de 2019, fecha en la cual terminó su contrato de trabajo, por decisión unilateral de Comfama y con justa causa. En consecuencia, no es cierto que no haya existido una justa causa ni mucho menos que el despido haya sido ilegal, como lo aduce el apoderado de la parte actora de manera errada.

Como se acreditará en el presente proceso, el señor Arango Fonnegra incurrió en conductas, que estaban previamente calificadas como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo de la Caja; así como en el grave incumplimiento de sus obligaciones e infracción en prohibiciones, establecidas en dicho reglamento, en el contrato de trabajo del demandante y en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su despido fue con justa causa.

Ahora bien, también es **PARCIALMENTE CIERTO** lo referido a la terminación del contrato y se explica. Es cierto que, para la terminación del contrato de trabajo del actor, Comfama le comunicó dicha decisión a través de la carta del 22 de agosto de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que impone la obligación a la parte que termina el contrato laboral, de informar a la otra la causal o motivos de esa determinación, garantizándose así el debido proceso del actor, como se demostrará más adelante.

Por su parte, no es cierto que los hechos narrados en el comunicado de despido, no hayan sucedido como se narró en la carta de despido, ni tampoco que el actor no hubiera incurrido en las faltas que se le endilgaron, tal y como se demostrará, de conformidad el informe de su jefe inmediato de ese mismo día, las fotografías tomadas el día de los hechos, las manifestaciones efectuadas por el mismo trabajador en la diligencia de descargos, y las demás pruebas que serán recaudadas en el proceso.

En lo teniente al funcionamiento de la organización sindical **NO ES CIERTO** como lo plantea el apoderado del demandante. La organización sindical Asociación de Empleados Comfama – ASDEMCO es un sindicato de empresa, al cual están afiliados trabajadores de Comfama. Aunque si **ES CIERTO** que entre Comfama y ASDEMCO - Asociación sindical a la que se encontraba afiliado el actor- se celebró una Convención Colectiva de Trabajo. No obstante, la convención aportada con la demanda (Folios. 14 a 37) no estaba vigente para el momento de los hechos, pues esta rigió entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, según el artículo 1 de dicho convenio colectivo, y los hechos debatidos tuvieron lugar en agosto de 2019.

Adicional a lo expuesto hasta ahora, durante el procedimiento respectivo se respetó el debido proceso al señor Arango Fonnegra, pues se respetaron los plazos y condiciones establecidas en el acuerdo convencional para adelantar el proceso disciplinario, resaltando que el trabajador podía controvertir las pruebas presentadas por la Caja, así como presentar sus propias pruebas, y el empleado estuvo asistido de dos (2) miembros de la organización sindical en la diligencia de descargos, particularmente, los señores José Iván Ramírez Uribe y Rafael Alberto Hernández M., según consta en el acta de la diligencia de descargos, quienes inclusive, intervinieron en ella.

Por último, ES CIERTO que el señor Luis Fernando Arango Fonnegra estaba afiliado a la organización sindical **Asdemco** y era beneficiario de la convención colectiva de trabajo celebrada entre ese sindicato y Comfama.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: Legalidad del despido – respeto de la garantía del debido proceso y del derecho de defensa, El despido del demandante fue con justa causa, Improcedencia de emisión de juicios valorativos por parte del Juzgado en relación con las conductas cometidas por el demandante, al haber sido calificadas previamente como faltas graves, en el RIT del empleador, Improcedencia de la aplicación de la sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional, Imputación del pago de la indemnización por despido injustificado convencional a la legal, Falta de causa para demandar, Prescripción, Buena fe y Enriquecimiento sin Causa.

3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 06 de septiembre de 2021, en el que absolvió a la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA de las pretensiones instauradas en su contra; las excepciones propuestas quedaron expresas e implícitamente con las consideraciones del proveído en referencia y, por último, condenó en Costas al señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA.

Se apoya la decisión subrayando que debe recordarse que uno de los deberes del empleador al dar por terminado el contrato laboral es dar a conocer al empleado los hechos por los cuales se termina dicho contrato, esto en los términos del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que dice que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, esto con el fin de garantizar al trabajador la oportunidad de defenderse de las acusaciones que se hacen y por el otro impedir que los empleadores despidan sin justa causa a los trabajadores alegando un motivo que evite indemnizarlos.

De este mismo modo, la jurisprudencia de la corte en la Sentencia C-594 de 1997 explica que *“...se entiende que cuando ese parágrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente...”*

Ahora bien, en lo referente con la indemnización por despido sin justa causa, según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral, se tiene que cuando se presenta un problema jurídico donde se pretenda el reconocimiento de la indemnización por despido injusto es deber del demandante demostrar la existencia del contrato y el hecho de la terminación y si el empleador quiere hacer valer una justa causa del despido debe hacer valer la existencia de la misma.

Así pues, en el presente caso se tienen como hechos probados, que la terminación del vínculo laboral en el presente caso, se dio de manera unilateral de la parte pasiva CAJA

DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA –COMFAMA-, argumentando una violación por parte del empleador a sus obligaciones especiales, las cuales constan en la carta de terminación del contrato y se resumen en entrar a trabajar en estado de alicoramiento y tener en su posesión dentro de las instalaciones de la empresa, licor, situación que se encuentra tipificada como justa causa de terminación tanto en el Código Sustantivo del Trabajo como en el reglamento interno de la hoy demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA -COMFAMA. Situación que por parte del despacho de origen quedo probada al hacer un estudio a fondo tanto de las pruebas documentales aportadas como de las testimoniales practicadas en audiencia.

Por lo tanto, esta declara probada la excepción propuesta por la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA denominada “*legalidad del despido*”.

4. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá establecer, si es procedente declarar que el despido del señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA fue ilegal e injusto. Ilegal, por violación al contrato de trabajo existente entre las partes; injusto, por la inexistencia de una justa causa para su fulminación. Consecuencialmente, condenar a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA. A reconocer y pagar al señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA la indemnización respectiva; y, por último, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

TESIS DEL DESPACHO: El despacho sostendrá que frente al caso sub examine es clara imposibilidad de declarar el despido del señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA como ilegal e injusto. Y con ello el de conceder los emolumentos y/o indemnización desprendida de tal situación, al no evidenciarse ni acreditarse el despido sin justa causa, al incurrir en una de las faltas consagradas en el RIT.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada**, con fundamento en las siguientes,

5. CONSIDERACIONES

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

Por parte del demandante:

- Carta de terminación del contrato con justa causa del 22 de agosto de 2019. [Fls. 08-09].
- Liquidación definitiva con fecha del 06.09.2019. [Fl. 10].
- La identificación del demandante señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA identificado con la cedula de ciudadanía N° 71.335.149. [Fl. 11].
- Copia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfama y la organización sindical Asdemco para el periodo 2017-2018. [Fls. 12-36].
- Certificado de existencia y representación legal de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFAMA. [Fls. 37-39].

Por parte del demandada:

- Contrato de trabajo a término indefinido.

- Reglamento interno de trabajo de Comfama.
- Convención colectiva de trabajo celebrada entre Comfama y Asdemco, vigente entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2022, con la respectiva constancia de depósito.
- Informe del 8 de agosto de 2019, generado por el señor Carlos Augusto Flórez Serna, jefe inmediato del demandante, sobre las conductas evidenciadas durante la jornada laboral de ese mismo día.
- Citación a descargos del 12 de agosto de 2019, debidamente firmada por el trabajador en señal de recibido.
- Acta de diligencia de descargos del 14 de agosto de 2019, firmada por todos los intervinientes.
- Comunicado de despido con justa causa del 22 de agosto de 2019, firmada por el demandante.
- Liquidación definitiva de acreencias laborales del demandante.
- Certificado de funciones del cargo del demandante, del 24 de agosto de 2021.
- Programadores de trabajo de la sede Aranjuez de Comfama, vigentes para el 8 de agosto de 2019.
- Nota de la intranet de Comfama sobre la implementación de las Salas de Lactancia, publicada el 16 de mayo de 2019, con su constancia de publicación.

5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO

5.2.1. CONTRATO A TERMINO FIJO Según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente."*

Sin embargo, este tiene unos REQUISITOS que el mismo artículo, regula así:

"1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente."

Además:

"...En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que

"1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*

- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - g). Por sentencia ejecutoriada;
 - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que:

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.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

5.2.3. El Código Sustantivo del Trabajo, respecto del TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA en su artículo 64, prescribe lo siguiente:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:

“Con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años.” Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P, Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.

6. DECISIÓN

Para el caso en cuestión, el cual radica en declarar que el despido del señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA, fue ilegal e injusto. Ilegal, por violación al contrato de trabajo existente entre las partes; injusto, por la inexistencia de una justa causa para su fulminación. Consecuencialmente, se condene a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA. A reconocer y pagar al señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA la indemnización respectiva; y, por último, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Al respecto se tiene una vez analizados las pruebas documentales anexas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la constatación de la demanda, y posteriormente la práctica testimonial realizada en audiencia de trámite, al igual que la a-quo, esta judicatura encontró que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa, y consecuentemente, a ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste.

Así pues, es un hecho probado que la presente relación contractual se dio bajo la denominación de contrato a término indefinido suscrito por las partes el 01 de junio de 2011, así mismo que la terminación del contrato de trabajo se dio de manera unilateral el 22 de agosto de 2019 por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA. Sin embargo, a pesar de que el hoy demandante el señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA manifiesta que dicha terminación se dio sin justa causa probada, esta juzgadora considera lo contrario.

De esta manera, se evidencian dos situaciones detonantes para que la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA procediera con la terminación unilateral, la primera, se manifiesta en cuanto al estado de alicoramiento en que se presentó a laborar el señor Arango Fonnegra, el 8 de agosto de 2019, a las instalaciones de Comfama -Aranjuez y el tener en su poder media botella de Aguardiente Antioqueño en las instalaciones de la empresa, situaciones que se evidencian y respaldan en los testimonios prestados tanto por su jefe inmediato el señor CARLOS AUGUSTO FLOREZ SERNA (Minuto 41:00 del video de audiencia de trámite) quien manifiesta que este día el señor Luis se encontraba fuera de las zonas establecidas y encerrado en una zona de lactantes y no respondía a los llamados realizados por éste; y así mismo, por el testimonio del vigilante que presto servicio en la sede, en dicha fecha, el señor DEBIÁN IGNACIO MARTÍNEZ QUINCHÍA (Minuto 1:30:00 del video de audiencia de trámite), quien encontró en el vestir del señor Luis Fernando Arango Fonnegra, la media botella de aguardiente y evidenció la actitud física diferente del demandante, descripción que coincidió en ambos testimonios.

Igualmente, lo anterior, se respalda en el acta de descargos realizada al señor Arango Fonnegra el día 14 de agosto de 2019, donde manifiesta lo siguiente:

4. Nos puede indicar ¿En qué estado se encontraba usted el día jueves 8 de agosto de 2019 cuando se presentó a laborar en la sede Aranjuez?

R/. Yo estaba en ese momento en buen estado, el día anterior si había consumido licor , pero ya ahí si me había encontrado bien, ingrese, el vigilante me dio las llaves y me cambie en el Vestier que compartimos muchos cargos que allí estaban los vigilantes que salían del turno de la noche.



7. ¿Si usted afirma que no consumió licor en la sede, por qué se encontraron botellas de licor?

R/. Porque la tenía el día anterior y me quería deshacer de ellas. Pero la tenía del día anterior.

8. Es decir, según su respuesta anterior, ¿que usted traslado las botellas desde su casa o desde el sitio donde las tenía para botarlas en la sede? ¿Si es así porque no las boto al momento que ingresó o cerca de su casa?

R/. porque yo consumí licor no en la casa y tenía la botella dentro del bolso y me di cuenta de que la tenía cuando llegué al sitio de trabajo, a la hora del almuerzo.

9. En el informe realizado por el líder CARLOS AUGUSTO FLOREZ SERNA manifiesta: "(...) cuando salía de mi oficina observo su bolsillo lateral del pantalón y se le levantó la tapa, e identifico la botella de media de aguardiente, le detuve y le dije que iba a decomisar la botella. ¿qué tiene para decir al respecto?

R/. En ese momento era que la iba a botar.

14. En el informe realizado por el líder CARLOS AUGUSTO FLOREZ SERNA manifiesta: "(...) observó una botella de media de aguardiente en el cuarto de aseo, y que tenía olor a licor, que tiene que decir al respecto?

R/. De pronto que sí, porque en el día que iba laborando me hizo efecto el licor que había consumido el día anterior. No lo puedo contradecir porque era el olfato de él, por el esfuerzo lo pude haber transpirado. Me pidieron que me fuera a la una y treinta o dos de la tarde, ya había cumplido el horario laboral.

15. Según su afirmación, ¿usted consumió el día anterior, que tanto licor consumió?

R/. Esa media, cuando uno no está acostumbrado al licor, pequeña cantidad le pudo hacer mucho efecto.

16. ¿En qué condiciones físicas se retiró de la sede y se desplazó para su lugar de residencia ese día 8 de agosto?

R/. Me sentía mareado, el sol me dio demasiado fuerte.

Aunque en ningún momento este afirma que se encontraba en este estado, no logra respaldar del todo su versión, puesto que según lo narrado por el mismo en las respuestas 14 y 16 manifiesta que el licor le "hizo efecto" en su jornada laboral y que se sentía mareado, además de que la botella de licor encontrada en su posesión respalda dichas afirmaciones.

Así pues, según lo considerado, esta judicatura no encuentra razones para declarar injusto el despido realizado de manera unilateral el día 22 de agosto de 2019 por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA, toda vez que como se logró evidenciar las conductas presentadas por el señor LUIS FERNANDO ARANGO FONNEGRA el día 8 de agosto de 2019, fueron en contra de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y especialmente en el reglamento interno de trabajo de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA, el cual en su capítulo XVIII determina las justas causas de terminación unilateral de los contratos de trabajo y en su numeral 9.19 regula como falta grave del trabajador "...Entrar a trabajar en estado de alicoramiento, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de esos estados en los lugares de trabajo, o ingiriendo licor o narcóticos o drogas enervantes, conducir vehículos de Comfama en estado de alicoramiento o bajo el influjo de tales drogas..." causal que el empleador logro demostrar en sede de las pruebas documentales y testimoniales aportadas y celebradas en el proceso.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez, que,

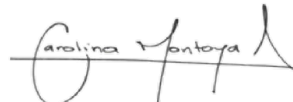
dicha indemnización se deriva de una terminación Unilateral e injusta, situación que no se logró evidenciar en el presente proceso.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día seis (06) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica a las partes en estados.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
JUEZA