



**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 Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso:

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICACIÓN : 050014105-006-2017-01424-01  
DEMANDANTE : OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA  
CC. N° 71.781.296  
DEMANDADO : COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A  
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA  
PROCEDENCIA : SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
MEDELLÍN

**2. ALEGATOS**

Mediante auto del 10 de noviembre de 2021, el cual se publicó por estados, 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 22 de noviembre de 2021, la apoderada de COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A, a través de apoderada judicial, allegó al correo electrónico institucional, los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo dentro de los mismos, que:

*“la sentencia cuya confirmación se solicita es ajustada a los presupuestos normativos y jurisprudenciales que rigen la materia, toda vez que tal y como se demostró existió una justa causa debidamente comprobada en virtud de la cual, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. dio por terminado el contrato de trabajo del señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA, por lo que es dable colegir la existencia y validez de la terminación del vínculo laboral del hoy demandante.*

*Esto, como quiera que, para los días 27 de mayo y 07 de junio de 2017, mi mandante verificó que durante la recepción de producto del proveedor “COLANTA”, el hoy demandante, no estuvo presente en algunos momentos de la entrega, no siguió las directrices, instrucciones y procedimientos determinados para la recepción de la materia prima y, por tanto, se presentaron las faltas, errores e inconsistencias es los productos que recibió los mencionados días.*

- Para el día 27 de mayo de 2017, el hoy demandante recibió efectivamente 180 unidades del producto "leche deslactosada", tal como lo indicó en los descargos que realizó el 13 de junio de 2017, no obstante, en la factura que mi procurada pagó, se registraron 200 unidades recibidas. Veinte (20) unidades de más.
- En lo que respecta al 07 de junio de 2017, se evidenció que, el actor había recibido 288 unidades, sin embargo, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. pagó 300 unidades. Doce (12) unidades de más.

*Por lo anterior, es dable predicar que, la falta cometida por el hoy demandante fue lesiva para la Compañía, toda vez que, trajo como consecuencia que COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. tuviera que pagar al proveedor "COLANTA" productos que no recibió dadas las omisiones del demandante, constituyendo dicha circunstancia, una abierta trasgresión a los procedimientos y políticas del empleador y, específicamente, al incumplimiento de las labores y funciones para las cuales fue contratado el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA como AUXILIAR DE ALMACÉN."*

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación.

### **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 OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA, 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 COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.

**PRETENDIENDO:** Se declare que entre la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A y éste, existe un contrato de trabajo, así mismo, se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa imputable a la demandada. Consecuencialmente se condene a la demandada y en favor del demandante, al pago de la indemnización según lo establecido en el artículo 64 del CST modificado por la Ley 789 de 2022, que corresponderá al salario que falta por pagar a la fecha de terminación del contrato, teniendo en cuenta que el inicio del contrato de trabajo fue día 18 de diciembre de 2015 y terminó el 20 de junio de 2017, que según la última prórroga se le restaría para culminar su contrato a término fijo seis meses (18 de diciembre de 2017), teniendo como base el último salario devengado el cual para el 2017, fue de 737.717. Igualmente, se condene a la demandada el pago de la sanción establecida en artículo 65 del C.S.T, por no haberse cancelado a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones debidas al trabajador. Y, por último, todas las prestaciones y derechos extra y ultra petita que se prueben en el proceso y las costas y agencias en derecho.

**EL SUPUESTO FÁCTICO:** que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que el 18 de diciembre de 2015 entre el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA y la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., se suscribió un contrato de trabajo a través del cual el demandante se desempeñó como Auxiliar de almacén, labor que ha sido desarrollada en las instalaciones del Hospital Universitario San Vicente, pactándose como salario el mínimo mensual legal vigente que para la fecha era \$644.350, los cuales serían pagaderos mensualmente.

La labor encomendada al señor Santana Zapata, fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo el horario de trabajo señalado por este sin que se presentara queja alguna sobre este, manteniéndose así la relación

contractual por un término de 18 meses hasta que, con fecha del 20 de junio de 2017, la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A decidió dar por terminado de manera unilateral, aduciendo justa causa, el contrato de trabajo referido.

Como causal de justificación, según se desprende de la comunicación enviada al trabajador con fecha del 20 de junio de 2017, la empresa invocó que este incumplió con las obligaciones contenidas en el numeral 1, artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo "(...) son obligaciones del trabajador (...) 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 (...)" esto, toda vez que los días 27 de mayo y 7 de junio de 2017, durante la recepción de productos del proveedor COLANTA el trabajador no siguió el procedimiento establecido, ya que alega la entidad que este no se encontraba presente, por lo que registró inconsistencias en cuanto al producto recibido de la siguiente forma: el primer día el demandante recibió 180 unidades de leche deslactosada, tal como se aprecia en el video de seguridad, y en la factura se pagaron 200 unidades, y el segundo, recibió 288 unidades de leche y se registraron y pagaron 300.

Por lo anterior, la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., realizó audiencia de descargos al trabajador demandante, momento en el cual éste se enteró del hurto y desaprobó dicha situación, pues era claro para él que el funcionario de Colanta actuó de Mala fe y que es evidente que éste, según consta en el video mueve las cajas rápidamente, y así sustraía muy audazmente las 20 cajas de leche del día 27 de mayo de 2017 y las 12 del 7 de junio de 2017. Hurto que suma un valor total de \$96.000.

### **3.1.2. CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

**ES CIERTO** que para el día 18 de diciembre de 2015 entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (tres meses), en virtud del cual COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., contrató los servicios personales del hoy demandante para fungir el cargo de AUXILIAR DE ALMACEN en la ciudad de Medellín, dando apoyo al contrato comercial que se tenía en la época con el Hospital Universitario San Vicente e igualmente, que el salario convenido era el salario mínimo legal mensual vigente para el 2015.

**NO ES CIERTO** que el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA en vigencia de su contrato de trabajo hubiera atendido de forma correcta y satisfactoria las ordenes e instrucciones dispuestas por COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., para el desempeño de su cargo. En efecto, fue justamente el manejo irregular que se presentó con la recepción de la materia prima y su registro en el inventario, la circunstancia que originó la justa causa de terminación del contrato de trabajo .

**ES CIERTO** el tiempo en que se mantuvo la relación contractual entre el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA y la empresa COMPASS GROUP SERVICE COLOMBIA e igualmente la terminación del contrato por esta última al demandante por justa causa imputable.

**NO ES CIERTO DE LA FORMA COMO LA PARTE ACTORA LO MANIFIESTA**, lo referente a la causal invocada por la empresa para la terminación del contrato, puesto que dentro del presente asunto existió una justa causa debidamente comprobada que dio por terminado el contrato, toda vez, que no hay lugar a que el demandante desconozca el incumplimiento de las funciones laborales y obligaciones por las cuales fue contratado para su cargo, al recepcionar de forma irregular la materia prima en el registro del inventario a pesar de conocer los procedimientos dispuestos la dicha función.

**TAMPOCO ES CIERTO DE LA FORMA COMO LA PARTE ACTORA LO MANIFIESTA.** Lo sucedido en la audiencia de descargos puesto que la conducta imputada por la empresa al demandante nunca correspondió a un hurto, por el contrario, se le indicó el incumplimiento grave a los procedimientos que dispone el empleador y que bien conocía, respecto a la recepción de la materia prima, circunstancia que trajo consigo una abierta transgresión a los procedimientos y políticas del empleador.

Igualmente, tampoco es reprochable las indicaciones dadas por la empresa en función de su cargo, al exigir al demandante el cumplimiento de labores que no son extrañas al cargo de Auxiliar de almacén, pues este cargo cumple funciones de surtir, controlar y rotar la materia prima

Por otro lado, **NO LE CONSTA Y NO ES UN HECHO** que el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA es un trabajador integro, puesto que dentro del presente asunto no se discuten las cualidades de este como trabajador y ésto corresponde a una manifestación subjetiva y genérica de la parte actora.

Por último, **NO ES CIERTO DE LA FORMA COMO LA PARTE ACTORA LO MANIFIESTA.** lo relacionado con el derecho de petición solicitado por el demandante, puesto que es cierto que este solicitó a la empresa copia del reglamento interno de trabajo y copia de los videos de seguridad, por lo que, mediante comunicación del 15 de septiembre de 2017, se adjuntaron dicha respuesta y fueron enviadas al despacho de la apoderada del demandante.

En esta misma oportunidad, fórmula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: inexistencia de la obligación, buena fe, falta de causa, cobro de lo no debido, compensación, enriquecimiento sin justa causa, prescripción y genérica.

### **3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 13 de septiembre de 2021, en el que **ABSOLVIO** a la sociedad COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y no se impusieron agencias en derecho.

**Se apoya la decisión** en que de acuerdo a los elementos materiales probatorios aportados al presente proceso, dentro de los cuales se resaltan los videos de los hechos ocurridos, el reglamento interno de trabajo y el interrogatorio de parte realizado a la representante legal suplente de la empresa COMPASS GROUP SERVICE COLOMBIA S.A, la señora DIANA JIMENZA SOLANO; la justa causa alegada por la parte demandante y que generó el despido del señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA, se encuentra acreditada, ésto, dado que se logró observar que evidentemente el demandante al no revisar y verificar de la manera indicada y detallada los productos llevados por el proveedor, faltó a sus labores y a la naturaleza propia de su cargo. Por lo que dicha omisión, produce como consecuencia que dicho error sea utilizado por agentes externos para sacar provecho a dicha situaciones, que claramente pudo haber sido evitada si sus funciones se hubieran desarrollado en debida forma.

Aclarando el a-quo que, lo que no se pone en duda es la buena fe del trabajador o que el mismo haya actuado con una mala intención, si no que, por el contrario, su buena fe y su confianza a los proveedores, lo llevaron a descuidar sus funciones.

Así mismo, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo se le permitió ser escuchado y se le respeto su debido proceso., tal como lo indica la normatividad laboral y la jurisprudencia.

## **4. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Sexto 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 entre la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA, existió un contrato de trabajo, así mismo, se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa imputable a la demandada y consecuentemente, se condene a la demandada y en favor del demandante al pago de la indemnización, según lo establecido en el artículo 64 del CST modificado por la Ley 789 de 2022.

**TESIS DEL DESPACHO:** El despacho sostendrá que, frente a la pretensión de declarar el despido injusto y la consecuente indemnización solicitada, dicho derecho no será adjudicable, toda vez que, de acuerdo al estudio detallado de las pruebas documentales aportadas, tanto por la parte demandante como por la empresa demandada, esta judicatura observa que no se evidencia a que haya lugar a las pretensiones invocadas en el presente asunto. En tanto, que se logró demostrar que el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA incumplió dentro de su cargo a las labores encomendadas, dentro de las cuales, estaba la verificación y revisión de los productos surtidos por el respectivo proveedor, para evitar que se incurriera en fallas que ocasionaran detrimentos económicos para la empresa para la que se presta el servicio, además de impedir que empleados como el de Colanta, se aprovechen de dicha situación, lo que significa el incumplimiento al RIT, como causal justa para su despido.

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 la parte demandante:**

-Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de iniciación del 18 de diciembre de 2016. Del 17 de diciembre de 2015. [Fls. 9-11].

--Copia del acta de descargos celebrada el 13 de junio de 2017 por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A al señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA. [Fls.12-15]

--Copia de escrito de terminación con justa causa emitida por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A con fecha del 20 de junio de 2017 y su respectiva liquidación. [Fls.16-19].

-Copia de los derechos de petición radicado por el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA el día 31 de agosto de 2017. [Fls.20-23].

##### **Por la parte demandada:**

-Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de iniciación del 18 de diciembre de 2016.

-Copia de escrito de terminación con justa causa emitida por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., con fecha del 20 de junio de 2017 y su respectiva liquidación.

-Copia del acta de descargos celebrada el 13 de junio de 2017 por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A al señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA.

-Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.

-Copia de las facturas de venta de los días 27 de mayo de 2017 y 07 de junio de 2017.

-Copia de la contestación al derecho de petición emitida por la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. y radicado en la compañía el 31 de agosto de 2017 por el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA.

## **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

Una vez analizados las pruebas documentales anexas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la constatación de la demanda, e igualmente, los interrogatorios de partes realizados en primera instancia; al igual que el a-quo, esta judicatura encontró dicho derecho no será adjudicable, puesto que esta juzgadora observa que no se evidencia a que haya lugar a las pretensiones invocadas en el presente asunto. En tanto, que se logró demostrar que el señor OSCAR ALEJANDRO SANTANA ZAPATA incumplió dentro de su cargo a las labores encomendadas, dentro de las cuales, estaba la verificación y revisión de los productos surtidos por el respectivo proveedor, para evitar que se incurriera en fallas que ocasionaran detrimentos económicos para la empresa para la que se prestaba el servicio, además de impedir que empleados como el de Colanta, se aprovechen de dicha situación.

Aclara esta instancia que, en ninguna parte del proceso hasta la fecha se pretenda hacer ver que la conducta cometida por el señor Santana Zapata sea imputable a un hurto o que la misma se haya cometido de mala fe o en busca de un lucro personal, tal como lo observó el a-quo, sin embargo, para el caso sub examine, el cual se refiere a la declaratoria de un despido sin justa causa y consecuentemente el pago de la indemnización que se desprende del mismo, jurídicamente se analizan los factores que llevan a la declaratoria de dicho despido, tales como el actuar contrario del empleado

a las funciones impartidas y que van en contra de lo regulado en el reglamento interno de trabajo y normas laborales que rigen dicha empresa.

Así pues, dicha causal de terminación en la que se respalda la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. se encuentra contenida en el artículo 43. Numeral 1 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual prescribe que:

*“ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador.*

- 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 (...) “*

Situación que, se enmarca dentro de la misma regulación como una falta grave, según lo establecido en el artículo 48 del ya mencionado reglamento interno de trabajo:

*ARTICULO 48. Constituyen faltas graves:*

*(...) 4) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

*(...) 6) causar daños, pérdidas materiales o económicas derivadas de la negligencia grave en la ejecución de sus funciones y obligaciones, o de la omisión del deber de supervisión que se ejerza sobre el personal a cargo (...)*

Y que de acuerdo a lo establecido en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, es una justa causa por parte del patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa**

A) *Por parte del Empleador:*

*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.*

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 sin justa causa y este caso queda claro que si existió justa causa imputable por parte del empleador para dar por terminado la presente relación contractual.

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

#### RESUELVE

- CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día trece (13) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).
- SIN COSTAS** en la presente instancia.
- DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
- Lo resuelto se notifica a las partes en estados.

**NOTIFÍQUESE**



**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
**JUEZA**