



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

Nueve (9) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	María Eugenia Murillo Moreno
Demandado	Réditos Empresariales S.A.
Radicado	05001 41 05 005 2018 00912 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	Relación laboral
Decisión	Confirma sentencia

ANTECEDENTES

La demandante María Eugenia Murillo Moreno presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de Réditos Empresariales S.A., a efectos de que se declare que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre el 4 de julio de 2012 hasta el 16 de septiembre de 2015, desempeñando el cargo de Auxiliar Jurídica.

Así mismo, que se declare que el despido ocasionado en contra de la señora MURILLO MORENO es injustificado, debido a que no se respetó el debido proceso estipulado por la misma empresa y la tasación de la falta fue desmedida, debiéndose a asuntos contables y no de atribución disciplinaria.

En consecuencia, busca se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa en los siguientes conceptos: Año 2012 — 2013: 30 días con un salario base de \$1.146.000. Año 2013 — 2014: 20 días ascienden a la suma de \$746.000. Año 2014 — 2015: 20 días ascienden a la suma de \$746.000. Año 2015: proporcional a 72 días ascienden a la suma de \$149.200.

Que se condene al reconocimiento y pago de la suma anterior debidamente indexada, e igualmente al pago de costas, costas y agendas en derecho.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien profirió auto admisorio el 23 de julio de 2019 y fijó fecha para audiencia.

Llegado el día de la diligencia, se tuvo por contestada la demanda, luego de lo cual se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, trámite y juzgamiento.

En la citada audiencia, se decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones invocadas por la actora, a quien se condenó en costas, para luego ordenar que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Por reparto correspondió el presente asunto a este despacho judicial, quien por auto del 9 de abril de 2021 avocó conocimiento y acogióse a la nueva normatividad aplicable a asuntos como el presente, corrió traslado por el término de cinco (5) días a las partes para que presentaren alegatos de conclusión, conforme lo establecido por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Dentro del término antes aludido, los apoderados de las partes expusieron los motivos por los que se debían de confirmar y revocar la sentencia.

Al llegar a este punto, en el que se encuentra clausurado el debate probatorio en las presentes diligencias, se torna necesario resolver de fondo en esta instancia, pues no se observa causal de nulidad que pueda llegar a invalidar lo actuado, y se encuentran establecidos los presupuestos de la acción, como son, demanda en forma, capacidad para ser parte y comparecer en el proceso, así como competencia para conocer de la litis.

En este orden de ideas, procede el Despacho a decidir, teniendo en cuenta las siguientes,

CONSIDERACIONES

Empieza por destacar esta judicatura, que cuenta con competencia para conocer del presente asunto, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 de C.P. del T. y de la S.S., a pesar de tratarse de un proceso ordinario laboral de única instancia, en la medida que fue proferida una decisión totalmente adversa a la trabajadora demandante, por lo que se dan los presupuestos de la Sentencia C-424 de 2015.

a. Problema jurídico o delimitación del conflicto.

Corresponde dentro de la presente diligencia judicial, analizar y revisar la decisión proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en aras a determinar si existió un despido sin justa causa, y como consecuencia, determinar si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

b. Tesis del despacho.

La tesis que sostendrá el despacho es que, tal como lo definió el a quo, se acredita la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, celebrado entre la Sra. María Eugenia Murillo Moreno y Réditos Empresariales S.A., resultando que existió despido con justa causa.

De esta manera, se considera que la decisión objeto de revisión debe ser confirmada.

c. Argumentación de las tesis

Para sustentar la tesis que se acaba de presentar, este despacho se vale de los siguientes argumentos:

PRESUPUESTOS NORMATIVOS:

Para resolver la presente litis, es necesario desarrollar la problemática antes expuesta, lo que implica que debe comenzarse por indicar que no existe discusión con el tipo de contrato que existió entre las partes y el término de este, por ende, se analizará las circunstancias que rodearon la finalización del vínculo laboral que ligó a las partes.

El legislador primario de nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido al derecho al trabajo la calidad de valor esencial que se constituye en pilar del Estado Social de Derecho, como se deduce del conjunto normativo integrado por el preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política.

En los apartes normativos antes descritos el derecho al trabajo fue reconocido como aquel que le asiste a toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna de las personas, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

Sobre lo pertinente, establece el Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo: "Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración".

De las diferentes orientaciones jurisprudenciales sobre el contrato de trabajo y al tenor de lo dispuesto por el artículo 23 del C.S. del T. modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se infiere ostensiblemente la existencia de tres elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, consistentes en:

- La prestación personal del servicio del
- trabajador La continuada subordinación y La
- remuneración.

Resulta acertado indicar que, de los elementos anteriormente relacionados del contrato de trabajo, la prestación personal del servicio, incumbe probarla al trabajador y en similar sentido está obligado a acreditar los extremos en que se desarrolló el contrato. En cuanto a la continuada subordinación conforme a lo expuesto por la jurisprudencia¹ y la doctrina, esta se presume y por tanto concierne desvirtuarla a quien se le endilga la calidad de empleador, máxime si se tiene en cuenta la Sentencia C-665 de 1998, mediante la cual se declaró inexecutable el inciso 2º del artículo 2º de la Ley 50 de 1990.

En cuanto a la regulación legal de la duración del contrato de trabajo los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo señalan:

¹ Véase providencia dictada el 5 de agosto de 2009 por la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, conocida con radicación 36549 y ponencia del Dr. Luis Javier Osorio López; así como sentencia proferida por esta misma Alta Corporación el 29 de junio de 2011, con radicación 39377 y ponencia del Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. Subrogado por el art. 3, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

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.

PARAGRAFO. 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”.

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

De igual manera, ante lo reclamado en el presente proceso, resulta importante tener en cuenta el contenido del artículo 61 del C.S. del T., que reza lo siguiente:

ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Considera el despacho precedente indicar que en este caso no existe discusión en torno al hecho que finalización del vínculo laboral tuvo lugar por decisión unilateral del empleador, esto es, conforme lo establecido en el literal h) de la citada norma, por lo que la controversia se limita a definir si la justa causa invocada efectivamente se dio o no.

En cuanto al término de la relación laboral sin justa causa atribuible al empleador, tenemos que según la carga de la prueba corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador las justas causas del mismo, lo cual ocurre como resultado del principio establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Al respecto en providencia del 28 de julio de 1977, con ponencia del doctor Juan Hernández Sáenz, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, sobre este tema de la carga de la prueba del despido, indicó:

“Ha sido jurisprudencia constante de esta Sala y del extinto Tribunal Supremo del Trabajo que el despido del trabajador no se presume cuando fenece el vínculo laboral sino que debe demostrarse por éste, para que entonces el patrono quede en el trance de acreditar la justa causa que lo llevó a terminar el contrato, con el fin de no verse expuesto así a indemnizar al antiguo asalariado por haber roto ilegalmente el aludido contrato. O sea, que sin la prueba del despido, que debe dar el trabajador, nada le corresponde discutir al patrono sobre la forma como cesó la relación laboral ni hay lugar a deducirle responsabilidad alguna por este motivo” (Exp. 5760; G.J., CLV, 1ª parte, 1977, pág. 848).

En Sentencia del 21 de noviembre de 2003, proferida por la H. Corte Suprema de Justicia, de la cual fue Magistrado Ponente el doctor Luis Javier Osorio López, precisó:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. Pero no puede servir para esa demostración la simple carta de despido o cualquier otro medio de convicción que acredite simplemente los fundamentos alegados o las disposiciones infringidas, sino que es necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se atribuyen. Y es que no puede perderse de vista que unos hechos motivantes de un despido

constituyen una acusación, y esta no se prueba con su simple afirmación, sino con los elementos que la configuran y la reflejan, de manera que lleven al juzgador a la inequívoca conclusión de que el hecho existió y fue cometido por el inculpado (Resaltado fuera de texto). Esta apreciación es, de otro lado, un desarrollo del principio de la presunción de inocencia, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se demuestre la culpabilidad del acusado. ..."

En cuanto al aspecto formal, es decir, el trámite adelantado de manera previa a verificarse la terminación del contrato, debe partirse de la base que al momento de endilgarse una justa causa de terminación de un contrato de trabajo, resulta necesario que se brinde la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, siendo escuchado por parte del empleador respecto de los actos o hechos que se le imputan, en la medida que se ha establecido que la presentación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, implica una acusación, la cual exige una posibilidad o garantía para desvirtuarla.

Es así como se encuentra que se hace necesario garantizar los derechos al debido proceso y la defensa del trabajador, de conformidad con lo expresado por la Sentencia C-299 de 1998, con ponencia del Dr. Carlos Gaviria Díaz, donde se exige para efectos de llevar a cabo un despido, que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa, estableciendo además que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.

Frente al tema, encuentra pertinente el despacho traer a colación una providencia dictada por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral el día 8 de julio de 2020, conocida bajo No. SL-2351 y ponencia del Dr. Omar Ángel Mejía Amador, donde esta alta corporación expone que si bien el despido no es una sanción disciplinaria y por tanto no es necesario agotar el procedimiento previsto para estas, si es necesario establecer unos límites al empleador y garantizar el ejercicio del derecho de defensa del trabajador, como parte débil de la relación laboral.

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:

- a) *La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos².*

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

- b) *La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.*
- c) *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
- d) *Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*
- e) *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL15245 de 2014:*

Se tiene que la empresa la citó efectivamente a descargos a la trabajadora, pero no con ello se puede predicar de manera inmediata que no hubo vulneración al derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsible consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del expediente la actora omitió avisar las inconsistencias que le impedían legalizar las facturas dentro de las 24 horas siguientes a su expedición como le era exigido en el manejo de la caja menor), quien se citó a descargos y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

En otros términos, el derecho de la trabajadora a ser oída consiste en que ella pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para la trabajadora de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

Dentro del plenario no existe discusión que entre la Sra. María Eugenia Murillo Moreno y Reditos Empresariales S.A., se presentó un contrato de trabajo, tal como consta en las pruebas documentales que se relacionan.

- a. Contrato de trabajo a término indefinido, este: documento incluye a la demandante como trabajadora y a Reditos Empresariales S.A. como empleador
- b. Arqueo de caja menor
- c. Novedad disciplinaria
- d. Informe de auditoría
- e. Diligenciamiento de novedad disciplinaria
- f. Actas de descargos
- g. Reglamento interno de trabajo
- h. Carta de terminación de contrato de trabajo.

Definido lo anterior, es necesario abordar el tema planteado anteriormente, cual es estudiar las circunstancias bajo las cuales se dio la terminación del vínculo laboral, previo a lo cual resulta importante tener en cuenta el contenido del artículo 62 del C.S. del T., que reza lo siguiente:

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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.*

Conforme estos elementos probatorios, es claro que en el caso que nos convoca, se presentó un despido, lo que implica que quede en cabeza del empleador acreditar la justa causa invocada, si desea exonerarse de la obligación de indemnizar, según lo establecido por el artículo 64 del C.S. del T.

Al analizar las circunstancias que rodearon la terminación del vínculo laboral, se encuentra que previó al despido, el empleador se encargó de garantizar el ejercicio del derecho de defensa de la trabajadora y con ello garantizó un debido proceso, que debe brindar garantías a la persona, para que pueda controvertir o justificar de manera adecuada, la comisión de la conducta que se le endilga.

Es así como se encuentra que efectivamente se garantizó este derecho al materializarse una diligencia de descargos, en la cual la actora tuvo oportunidad de intervenir, procedimiento que tiene regulado la demandada para tal fin, donde el empleador una vez detecte la novedad disciplinaria, debe de levantar un acta con esta novedad e informe disciplinario (documentos que se encuentra debidamente allegados al proceso), y posterior a ellos citar a la demandante a descargos, lo cual se realizó efectivamente, y se le brindó la oportunidad de defensa, quien incluso solicitó la aplicación del término para rendir sus descargos.

De otro lado, frente a la comisión de la conducta señala como justa causa para terminar el vínculo, considera el despacho de conformidad con las pruebas arrimadas al proceso y en especial la carta de terminación del contrato y las actas de descargos, se puede establecer que la señora María Eugenia Murillo Moreno incurrió en la falta de brindar mal manejo a la caja menor, por cuanto se demostró que la señora Murillo Moreno no reportaba a su superior las inconsistencias por las cuales no podía legalizar las facturas en el término de 24 horas hábiles como le era exigido, y se invoca como causal para dar por terminado el contrato de trabajo la establecida en el Reglamento interno de trabajo Art. 60 #20 *"No dar cumplimiento a los manuales de Convivencia, Seguridad Industrial, Higiene y Salud Ocupacional, Protocolos, Manuales de Responsabilidad, procedimientos, y normas de seguridad."*

El artículo 60 del reglamento interno de trabajo señala las conductas que constituyen faltas graves en donde se encuentra en el numeral 20 que el no dar cumplimiento a las responsabilidades y procedimientos encomendados llevan a la terminación del contrato por justa causa, y en este caso se tiene plena certeza que la demandante no cumplió con el deber de realizar un debido manejo a la caja menor, entrega de documentos en el tiempo establecido y la debida legalización de facturas, además la omisión de informar a su empleador, por lo tanto, el despido se encuentra justificado de conformidad al reglamento interno de trabajo, y como fue manifestado en la carta del despido.

En consideración a lo anterior, el contrato termino con justa causa y no hay lugar a la pretensión de indemnización por despido sin justa causa.

De esta manera, la sentencia objeto de revisión será confirmada, atendiendo los argumentos expuestos previamente.

Por último, se advierte que no hay lugar a imponer costas procesales en esta oportunidad, en consideración a que la decisión que se revisa llega a manos de esta agencia judicial, en virtud del grado jurisdiccional de consulta, de cara a lo establecido en el artículo 69 del C.P. del T. y de la S.S. y la Sentencia C-424 de 2015.

DECISIÓN

En virtud de lo expuesto anteriormente, el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por MARÍA EUGENIA MURILLO MORENO en contra DE RÉDITOS EMPRESARIALES S.A. de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Se ORDENA la remisión del expediente al juzgado de origen.

Lo anterior se ordena notificar por EDICTO.



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS
JUEZ



MARÍA ISABEL ALZATE GIL
SECRETARIA

SECRETARÍA JUZGADO 19 LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO VIRTUAL

El secretario del Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario de Primera Instancia
DEMANDANTE	María Eugenia Murillo Moreno
DEMANDADO	Réditos Empresariales S.A.
RADICADO	05001-41-05-005-2018-00912-01
DECISIÓN	Confirma Sentencia

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-019-laboral-de-medellin/69> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado 9 septiembre 2022 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Desfijado 9 septiembre 2022 5:00 p.m.

Isabel Alzate Gil

MARÍA ISABEL ALZATE GIL
SECRETARIA