

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°---**

Medellín, veintiocho (28) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **OSCAR DARÍO MONTOYA FRANCO** contra la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DEL ABURRA LTDA- METRO DE MEDELLÍN LTDA-**.

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

El demandante solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador.

Como consecuencia de la declaratoria de existencia de un solo contrato laboral se indique que es ineficaz la afiliación al fondo de cesantías **Protección S.A.** realizada con motivo del contrato de trabajo suscrito el **7 de mayo de 2002**, por lo que se debe aplicar para la liquidación de este auxilio el régimen de retroactividad, imponiendo al empleador al pago de las sumas insolutas y el reconocimiento de la sanción moratoria consagrada en el Decreto 797 de 1949 o en subsidio la indexación.

Finalmente atendiendo a la inexistencia de causa para terminar el contrato se imponga el pago de la indemnización por despido.

### **Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones indica que laboró al servicio del **Metro de Medellín Ltda.** de forma continua entre el 8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012, desempeñándose para el momento del retiro en el cargo de Profesional 2, del Área Logística (Trabajador oficial), siendo su salario mensual la suma de **\$2'642.737**.

El día **2 de mayo de 2002**, fue enterado de una nueva estructura salarial, en virtud de la cual el actor debió suscribir un nuevo contrato de trabajo el **7 de mayo de 2002** a partir de la cual se le reconoció un salario básico inferior al que se le venía reconociendo.

El día **21 de mayo de 2002**, el empleador elaboró una liquidación final de prestaciones sociales por retiro por cambio de régimen, sin que en tal determinación mediara su consentimiento.

El **19 de agosto de 2003**, el actor suscribió un nuevo contrato de trabajo en virtud de promoción al cargo de profesional 2 de gestión comercial del proceso de logística, sin que existiera solución de continuidad entre los diferentes contratos.

Con fecha **30 de mayo de 2012**, el **Metro de Medellín Ltda.** elaboró liquidación final de prestaciones sociales en el que solo reconoció el tiempo laborado desde el **8 de mayo de 2002**.

### **Respuesta Metro de Medellín Ltda.**

El empleador demandado a través de apoderada, aceptó que el actor estuvo vinculado a esa sociedad entre el **8 de mayo de 1996** y el **8 de mayo de 2012**, anotando que el contrato de trabajo termino con fundamento en justa causa.

En lo que refiere al cambio de las condiciones laborales del actor expresó que al interior de la empresa existió una reestructuración que le fue puesta de presente y que este aceptó, producto de la cual se realizó una liquidación definitiva del contrato inicial, suscribiéndose un nuevo contrato de trabajo respecto del cual el trabajador nunca planteo objeción, incluso el día **27 de enero de 2003** remitió correo electrónico a Talento Humano autorizando que su auxilio de cesantía fuera consignado a **Protección S.A.**

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, prescripción y buena fe.

### **Sentencia de primera instancia**

El Juez Primero Laboral del Circuito de Bello, Antioquia, en sentencia del **22 de noviembre de 2022**, **absolvió** a la demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por considerar que se demostró por parte del **Metro de Medellín Ltda.** la existencia de los hechos que fueron invocados como justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

En lo que refiere al cambio de la modalidad de cesantías, indicó una vez valorada la prueba aportada que esta decisión fue adoptada por el demandante con anterioridad a la suscripción del contrato de trabajo del **7 de mayo de 2002**, con lo que se desestima que existiera fuerza o presión por parte del empleador para cambiar del régimen retroactivo o tradicional al de liquidación anual.

Esta decisión no fue apelada por la apoderada del demandante, por lo que al ser totalmente desfavorable a los intereses del trabajador fue remitido al inmediato superior para que la conociera en el grado jurisdiccional de consulta.

### **Alegatos de conclusión**

Corrido el término de traslado, la apoderada de la demandada presentó alegatos en los que solicitó que se confirme la decisión absolutoria de primera instancia, toda vez que se demostró que el actor incumplió de forma grave sus deberes, en la medida que realizó procedimientos de contratación sin seguir los parámetros de selección objetiva, lo que de conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 48 del Decreto 2127 de 1948 constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

En lo que refiere al auxilio de cesantías, expresa que se demostró en el proceso que el actor se acogió al régimen anualizado por invitación realizada por el empleador, sin que en su decisión se presentara algún vicio en el consentimiento. En este sentido al existir por parte del trabajador un acogimiento al sistema de liquidación anualizado se procedió con el pago del auxilio de cesantía y a partir de su acogimiento se consignaron al fondo de cesantías **Protección S.A.** seleccionado por él.

Por su parte la apoderada del actor, solicitó que se revoque en su totalidad la decisión consultada y se acceda a sus pretensiones por cuanto con la relación

laboral que unió a las partes fue continua entre el 8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012 sin que existiera interrupción, siendo la suscripción del contrato de trabajo del 7 de mayo de 2002 una medida impuesta por el empleador donde se le invito a adherir a unas nuevas condiciones prestacionales, pero nunca existió una discusión concertada de las mismas, debiendo el empleador simplemente aceptarlas o quedar si trabajo.

Es como consecuencia de lo anterior, que se solicita que se deje sin eficacia la existencia de los contratos suscritos con posterioridad al 7 de mayo de 2002 y se tenga la relación de trabajo por una sola continúa procediendo a liquidar el auxilio de cesantía con el sistema tradicional o retroactivo.

En lo que respecta con la terminación del contrato adujo que no demostró el empleador la existencia de la justa causa en la que fundamentó su decisión de finalizar el vínculo por lo que es procedente la condena al pago de la indemnización por despido injusto.

## CONSIDERACIONES

### Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta segunda instancia conforme con el grado jurisdiccional de consulta, serán: (i) Determinar si entre las partes existieron varios contratos de trabajo o se presentó el fenómeno de la unidad de contratos, (ii) Establecer si el cambio de la modalidad de liquidación del auxilio del trabajador resulta eficaz y (iii) Determinar si el empleador demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

### Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. El día **8 de mayo de 1996** entre el señor **Oscar Darío Montoya Franco** y el **Metro de Medellín Ltda** se suscribió contrato de trabajo para desempeñarse como Almacenista (01/págs.179-184).
2. El día **2 de mayo de 2002**, el empleador dirigió misiva al señor **Montoya Franco** en la que le indicó que desde el 1 de ese mes se implementó una nueva estructura salarial en la entidad, a partir de la cual su salario resulta ser inferior al que venía disfrutando, por lo que quedaría sujeto a los ajustes o acuerdos a los que pudieran llegar, hasta

tanto s u asignación básica continuaría siendo la vigente para 2001 (01/pág.31).

3. En esa misma fecha, el empleador le indicó que el nuevo salario sería de \$804.000 y que si decidía aceptarlo debía presentarse a firmar contrato como Auxiliar de Almacén (01/pág.32).
4. El día **7 de mayo de 2002**, las partes suscribieron contrato de trabajo, en el que el demandante se desempeñaría como Auxiliar de Almacén adscrito al Proceso de Logística, Secretaría General, con un salario mensual de \$804.000 (01/págs.35-40).
5. En liquidación definitiva de prestaciones sociales efectuada por el **Metro de Medellín Ltda.** el día **21 de mayo de 2002**, se reconoció al señor **Montoya Franco** el pago del auxilio de cesantía retroactivo causado hasta el 7 de mayo de 2002, con motivo de “*cambio de régimen*” (01/pág.29).
6. El día **27 de enero de 2003**, el señor **Oscar Darío Montoya Franco** a través de correo electrónico dirigido a la señora Patricia Agudelo Posada, manifestó que autorizaba al **Metro de Medellín Ltda.** a consignar su auxilio de cesantías al fondo **Protección S.A.** (01/pág.233).
7. El día **14 de febrero de 2003**, el empleador informó al señor **Montoya Franco** que el auxilio de cesantía liquidado a diciembre 31 de 2002 sería consignado en **Protección S.A.** (01/pág.232).
8. El día **19 de agosto de 2003**, suscribió contrato de trabajo en el que se le promovía al cargo de Profesional 2 en el proceso de logística adscrito a la Secretaria General (01/págs.200-205).
9. Mediante comunicación del **8 de mayo de 2012**, el empleador informó a su trabajador de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa legal conforme el contenido de la Resolución 6416 de 2012 (01/pág.47).
10. En liquidación definitiva de prestaciones sociales efectuada por el **Metro de Medellín Ltda.** el día 30 de mayo de 2012, el empleador reconoció el pago del auxilio de cesantía aplicando el régimen anual (01/pág.30).

11. De conformidad con el mencionado acto administrativo se indicó como hechos que motivaron la terminación del contrato los siguientes: (i) ordenar reparación de tarjetas electrónicas sin orden de pedido o contrato, (ii) no explicó porque un pedido con la firma de dos personas diferentes y (iii) no aclaró porque firmó un acta de recibo con inconsistencias, por cuanto afirmó que los repuestos se recibieron en una fecha posterior a la de suscripción, con lo desobedeció sus obligaciones especiales como trabajador e incurrió en conductas que le eran prohibidas (01/págs.49-53).

12. El día **7 de mayo de 2015**, el demandante radicó ante el **Metro de Medellín Ltda.** reclamación administrativa en la que solicitaba el pago de la indemnización por despido injusto y la reliquidación del auxilio de cesantía aplicando el régimen retroactivo y teniendo en cuenta para el efecto todo el tiempo laborado (01/págs.24-27).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

### **De la sucesión de contratos**

La parte actora solicita que en virtud de la existencia de varios contratos de trabajo suscritos entre las partes, en aplicación del principio de la realidad sobre las formas se declare que existió un único contrato, declarando que este estuvo vigente entre el **8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012**.

Como se observa en el acápite de pruebas relevantes, esta Sala pudo establecer a través de las pruebas aportadas con la demanda y su contestación que entre las partes se suscribieron 3 contratos de trabajo en el periodo comprendido entre el **8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012**, lo que lleva a determinar si existió una unidad de contratos o contrario a ello se puede identificar una solución de continuidad entre los mismos.

Para este fin es necesario recordar que la figura de los contratos sucesivos se encuentra consagrada en nuestro ordenamiento en el artículo 78 del CST, sin embargo, no se desarrolla, siendo definida por la doctrina y la jurisprudencia, buscando a partir de la misma hacer dar aplicación al principio de estabilidad del empleo y a la continuidad de la relación laboral, entendiendo que cuando no existen modificaciones esenciales en la forma en que se viene prestando el servicio por parte del trabajador no puede hablarse de la existencia de diferentes contratos de trabajo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ostau De Lafont de León, F. (2020). *Los derechos laborales individuales en Colombia en el siglo XXI*. Bogotá, Colombia: Ibáñez. Pág. 319.

En aplicación de esta institución la jurisprudencia especializada en materia laboral ha elaborado la teoría de la “*unidad de contratos*”, creada en función de la protección del trabajador frente a simulaciones de varios y sucesivos contratos firmados con el mismo empleador con la finalidad de desconocer aspectos como su antigüedad de cara al pago de futuras indemnizaciones o la búsqueda de que los derechos laborales que podían ser reclamados por el trabajador se extingan por el paso del tiempo.

Un claro ejemplo de la aplicación de la unidad de contratos cuando existe sucesión de los mismos, es la sentencia SI-814 de 2018, en el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al estudiar el caso de un trabajador que suscribió dos contratos con el mismo empleador y para cumplir iguales funciones, expresó:

Tampoco advirtió el Tribunal que en este nuevo contrato las labores concertadas fueron las mismas, las de ingeniero civil, en las mismas condiciones laborales subordinadas, de manera que, como lo aduce la censura, en el plano de la realidad, resultaba diáfano que el trabajador le prestó sus servicios a la demandada de manera continua e ininterrumpida, con las mismas condiciones laborales, pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado.

Más adelante en la misma sentencia se hace un llamado particular a los jueces laborales de estudiar con suma rigurosidad los eventos en los que entre las mismas partes se suscriben varias palabras, en este sentido dijo el Alto Tribunal:

La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

El particular de estas actuaciones también ha sido objeto de análisis por la doctrina un claro ejemplo de esto es lo manifestado por el Dr. Enrique Martínez Sánchez en su texto *“Introducción a la simulación laboral”* en el que advierte de las diferentes formas de simular dentro del contrato de trabajo y centra su particular atención en los contratos de transacción suscritos por trabajador y empleador cuando el contrato laboral continua, en palabras del autor:

...En el segundo de los casos, el de los actos jurídicos de alcance parcial, encontramos las transacciones, negocios jurídicos que en materia laboral son permitidos cuando no se refieran a derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 CST), utilizadas estas periódicamente para descargar la responsabilidad laboral respecto de aquellos derechos del trabajador de carácter discutible, como lo serían sanciones, multas, indemnizaciones, que por este medio resultarían neutralizadas en caso de surgir reclamación.

La continuidad en la utilización de estos actos, dentro de la ejecución de una relación jurídica que busca ocultar su carácter laboral, denota una especie de coartada jurídica, porque se vale de un instrumento autorizado por la ley para evitar las consecuencias que la simulación generaría en caso de ser develada, que no sería otras que considerar la realidad de un contrato de trabajo y su unidad en el tiempo.<sup>2</sup>

De lo dicho hasta este momento se extraen ciertas conclusiones en forma de subregla, para establecer si se trata de una situación contractual real o de una simulación del empleador con el objetivo de desconocer derechos de su trabajador, estas son: i) Nada obsta para que entre las mismas partes se puedan suscribir nuevos contratos de trabajo, pero los mismos deben obedecer a una real modificación de las condiciones laborales, como por ejemplo: la asunción de un nuevo cargo y nuevas funciones, la variación del salario o el establecimiento de unas nuevas condiciones, ii) cuando se trate de contratos sucesivos entre las partes entre el contrato anterior y el nuevo contrato debe mediar una solución de continuidad claramente identificable en el tiempo, que se estime racional, esto es interrupciones que superen un tiempo mayor a un mes (sentencia SL-5595 de 2019), iii) el empleador debe demostrar que efectuó una liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias adeudadas al trabajador de forma completa, iv) se debe establecer que la firma del nuevo contrato tuvo una causa real y que la finalidad por parte del empleador no fue

---

<sup>2</sup> Martínez Sánchez, E. (2019). *Introducción a la simulación laboral*. Bogotá, Colombia: Ibáñez. Págs.289-290.



desconocer acreencias sociales o tiempo de antigüedad de su trabajador de cara al desconocimiento de futuras indemnizaciones por despido.

En lo que refiere al caso de autos, esta Sala encuentra que se cumplen los presupuestos para la unidad de contratos, pues no obstante advertir que existió una liquidación de prestaciones sociales efectuada el día 21 de mayo de 2002, para el periodo anterior al 7 de mayo de 2002 (01/pág.29), la misma no supone una solución de continuidad, por dos razones fundamentales en el texto se consignó que la razón de este cálculo era el “cambio de régimen” y las funciones del actor no variaron pues en este sentido son claras la misivas del 2 de mayo de 2002, en las que se le insta a firmar un nuevo contrato, en el que aunque con diferente asignación salarial se mantendría sus actividades (01/págs.31-32).

A lo anterior se suma que entre la terminación de un contrato y la vigencia de los nuevos no existió la más mínima interrupción en la labor del trabajador, lo que da cuenta de la continuidad de la subordinación de este a su empleador en el tiempo, por lo que en este punto le asiste razón a la parte demandante debiéndose declarar que entre las partes existió un solo contrato de trabajo entre el **8 de mayo de 1996** y el **8 de mayo de 2012**.

### **Del cambio de la modalidad de liquidación del auxilio de cesantía**

Se solicitó con la demanda que se condene al **Metro de Medellín Ltda.** a reconocer y pagar el auxilio de cesantía liquidado con base en el sistema tradicional o retroactivo, por cuanto el contrato suscrito el 7 de mayo de 2002 en el que se cambió de régimen prestacional carece de eficacia jurídica, toda vez que no supuso un cambio en las condiciones del empleo y solo constituyo una exigencia del empleador para la continuación del vínculo que el demandante debió suscribir.

En lo referente a lo solicitado por la demandante como se señaló en el acápite anterior es evidente que el contrato de trabajo existente entre las partes tuvo una duración continua entre el 8 de mayo de 1996 y el 8 de mayo de 2012, sin embargo, al momento de revisar la liquidación del auxilio de cesantía se presenta un fraccionamiento de los periodos de liquidación y el régimen aplicado, utilizándose por el lapso transcurrido entre el 8 de mayo de 1996 y el 7 de mayo de 2002 el sistema tradicional o retroactivo (01/pág.29), y para el periodo ente el 8 de mayo de 2002 y el 8 de mayo de 2012, el anualizado.

Esta situación es explicada por el empleador bajo el entendido de que al suscribir el nuevo contrato de trabajo entre las partes el 7 de mayo de 2002, el trabajador se sometió a un nuevo régimen prestacional que implicaba que el

auxilio de cesantía fuera liquidado anualmente y consignado a un fondo de cesantía, condición que fue aceptada por el trabajador por cuanto como puede verse en el expediente indicó que el fondo seleccionado a tal efecto era **Protección**.

Respecto de esta manifestación debe anotar la Sala que el cambio de modalidad de liquidación de cesantía para los trabajadores oficiales, es un aspecto que resulta viable en nuestra legislación por así establecerlo el artículo 13 de la Ley 344 de 1996 al regular el acogimiento al régimen anualizado, sin embargo, ese acto debe provenir de una manifestación libre y consciente del trabajador<sup>3</sup> que en el caso de autos, no se puede desprender del contrato firmado el 7 de mayo de 2002 y de la solicitud presentada por el demandante el 27 de enero de 2003 (01/pág.233) de que sus cesantías fueran consignadas al fondo **Protección S.A.**, por cuanto estas situaciones no evidencian que al trabajador se le explicará por parte de su empleador acerca de la existencia de los dos regímenes de liquidación del auxilio de cesantía para que este con claridad el trabajador determinará si deseaba continuar con el que tenía desde su vinculación o se *acogía* al anualizado.

A partir de lo anterior y al encontrar esta Sala que el actor se vinculó al **Metro de Medellín Ltda** con anterioridad a la vigencia de la Ley 344 de 1996, sin que de forma expresa se acogiera al régimen anualizado establecido por esta, su liquidación del auxilio de cesantía debe realizarse sobre el sistema de retroactividad y ello implica, que el mismo en los términos del artículo 17 de la Ley 6 de 1945 deba liquidarse a razón de un mes de salario por año laborado, lo que teniendo en cuenta un tiempo de servicios de 16 años y un salario para liquidación del auxilio de cesantía conforme con la liquidación de prestaciones sociales de \$3'330.787.50<sup>4</sup> arroja un valor a pagar para el año 2012 de **\$53'292.600**, cifra que actualizada a la fecha de la presente sentencia asciende a la suma de **\$86'053.380<sup>5</sup>**, cifra que se totaliza sin perjuicio del deber de que tiene el deudor de actualizar las mismas al momento del pago teniendo en cuenta la siguiente formula:  $Va = Valor \text{ a indexar } \times \frac{\text{índice final}}{\text{índice inicial}}$ .

---

<sup>3</sup> En este aspecto se expresó en la sentencia CSJ SL-2241-2021, lo siguiente: “Además, es dable señalar que si bien el nuevo régimen de cesantías anualizado solo aplicaría para las relaciones laborales que nacieran con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, tal y como lo ha precisado la Sala (CSJ SL17487-2015) -que no era el caso del actor pues quedó establecido el vínculo contractual inició el 1.º de diciembre de 1995-, nada se opone a que el trabajador manifieste su voluntad libre y consciente de beneficiarse del nuevo régimen anualizado de liquidación de cesantía. Menos aún, se reitera, cuando en este caso no se afectaron los derechos causados hasta la celebración del acto, no se alteró el derecho mínimo a que tal prestación se calcule conforme a la norma vigente y por su suscripción recibió un incentivo económico.” (destacado de la Sala).

<sup>4</sup> Para hallar el salario base para la liquidación del auxilio de cesantía, se efectuó la siguiente operación se tomó el valor pagado por 128 días (\$1'184.280) se multiplico por 360 y se dividió por 128, lo que arrojó la cifra de \$3'330.787.50.

<sup>5</sup> Para esta operación se tuvo en cuenta, la serie empalme 2008= 100 y se tomó como IPC inicial el vigente a diciembre de 2012 fijado en 78,05 y como IPC final el diciembre de 2022 fijado en 126,03.

En cuanto a las excepciones propuestas por el **Metro de Medellín Ltda** al dar respuesta a la demanda, la única que comporta la condición de tal es la prescripción, encontrando que la misma no se configuró en el caso de autos, por cuanto el contrato se finalizó el **8 de mayo de 2012** y el demandante dentro de los tres años posteriores, esto es, para el día **7 de mayo de 2015** (01/págs.24-27) presentó reclamación en la que solicitó el reconocimiento del auxilio de cesantía, interrumpiendo con esta manifestación la prescripción, y una vez comenzado a contar de nuevo el termino trienal el **26 de abril de 2018** lo interrumpió con la presentación de la demanda (01/pág.17), por lo que en este aspecto se **revocara** la decisión consultada.

### **De la procedencia de la sanción moratoria del artículo 1 del Decreto 797 de 1949**

Se solicitó por parte del demandante que se imponga al empleador demandado el pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, toda vez que con posterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo quedo adeudando prestaciones sociales.

Con respecto a esta solicitud debe recordar la Sala que este precepto normativo al contener una sanción precisa además del hecho objetivo de quedar adeudando salarios y prestaciones sociales que exista una conducta del empleador desprovista del ánimo de buena fe aspecto claramente explicado en la sentencia SL-1745-2021, en la que en línea de reiteración se expresó:

Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que el reconocimiento de la indemnización moratoria no es automático y que para efectos de determinar su procedencia corresponde al juez abordar, en cada caso, los aspectos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales (CSJ SL18619-2016 y CSJ SL825-2020).

Entonces, en el caso de autos al abordarse el estudio de la conducta del empleador esta Sala encuentra que en la misma existe una convicción fundada en que con la suscripción de los nuevos contratos se modificó el régimen de liquidación de cesantías, premisa bajo la cual actuó desde el año 2002 procediendo con la consignación anual de lo liquidado por esta auxilio y comunicando a su trabajador el pago del mismo, aspecto que durante cerca de 10 años fue aceptado por el demandante y que solo con la terminación del vínculo fue motivo de reclamación, de tal forma que no se advierte una ánimo de burlar el derecho prestacional del trabajador, por lo que en este sentido se **absolverá** a la demandada del reconocimiento y pago de esta pretensión.

## De la indemnización por despido injusto

Se solicita demanda que se declare que el empleador **Metro de Medellín Ltda.** finalizó el contrato de trabajo con el señor **Oscar Darío Montoya Franco** sin que se demostrará la existencia de una justa causa, por lo que en consecuencia se debe imponer el pago de la indemnización por despido injusto.

A esta petición se opuso la demandada indicando que el contrato del demandante fue terminado por que incurrió en los siguientes hechos: (i) ordenar reparación de tarjetas electrónicas sin orden de pedido o contrato, (ii) no explicó porque un pedido con la firma de dos personas diferentes y (iii) no aclaró porque firmó un acta de recibo con inconsistencias, que a juicio de la sociedad demanda constituyen una claro y grave incumplimiento del manual de contratación y una causal de justa causa para terminar el contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945.

Estos hechos y su consagración legal como justa causa para la finalización del vínculo se puede consultar en la carta de despido visible en las páginas 49 a 53 del archivo 01 del expediente, por lo que siguiendo el precedente jurisprudencial este caso corresponde al empleador demostrar la existencia de los hechos en que fundamentó la decisión<sup>6</sup>, para que el juez establezca si los mismos son constitutivos de justa causa para terminar el contrato<sup>7</sup>.

En lo que respecta al caso de autos, los hechos aducidos en la carta de terminación del contrato por el **Metro de Medellín Ltda.** se encuentran demostrados por admisión que de los mismos hiciera el demandante en descargos rendidos el 5 de mayo de 2012 (01/págs.163-165), en los que indicó (i) en lo referente a la inexistencia de órdenes de pedido:

...la verdad es que la reparación se hizo en marzo, sin haber hecho el pedido. La cotización es del 15 de marzo luego de haber sido reparado, entonces después se monta el pedido.

---

<sup>6</sup>En este sentido en la sentencia SL 1680-2019, se indicó: “Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción”.

<sup>7</sup>Sobre este particular se expresó en la sentencia SL-1514-2018, lo siguiente: “También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, quien determina si los supuestos fácticos en que se funda la decisión constituyen o no justa causa.

En lo que toca (ii) con la existencia de un pedido con dos firmas diferentes señaló:

En logística se permitía que los pedidos fueran firmados o por el representante legal o por la persona con la que se hacía la negociación. En vista de este problema le volví a pasar la factura al proveedor el documento para que fuera firmado por el representante legal.

En la factura figuraba ingenii con la cédula de Rendón Rendón, y por eso le pedí a Andrés que firmara él y no Javier Alexander Zapata.

Daniela García, pregunta: porque el documento en cuestión fue firmado el mismo día y a la misma hora por dos personas diferentes: Oscar Montoya dice no saber “me declaro impedido” responde.

Finalmente, respecto de (iii) las inconsistencias que presenta el acta de recibo, expresó:

El primer pedido se realizó desde el 13 de marzo, tiempo en el cual solicite en varias ocasiones a mi jefe Álvaro Leal que cuando le podíamos pagar a este proveedor y que aún debíamos otros dos pedidos de otras reparaciones. En el momento en que Álvaro Leal me autorizó le dije al proveedor que me facturara y le di una vigencia hasta el 9 de abril para que me facturara, facturó el 3 de abril entonces el recibo se hizo con la fecha de radicado de la factura. En el acta de recibo queda eso explicado.

Ahora, en cuanto a la gravedad que revisten estos hechos, se encuentra a folios 268 a 293 del archivo 1 el Reglamento de Contratación del Metro de Medellín Ltda, normativa que establece en forma detallada los procedimientos a seguir en materia de contratación y que en el caso de los contratos cuya cuantía es inferior a 115 SMMLV prescribía un análisis de conveniencia y acompañamiento del estudio de riesgos (pág.288), reglamentación conocida por el demandante, pues como se observa los días 4 y 5 de marzo de 2009 (01/págs.316-318) asistió a capacitación respecto del tema.

En esta línea se debe destacar que tal era el grado de conocimiento que tenía el actor del reglamento que realizó el análisis de riesgos para el contrato suscrito con Ingenii por la suma de \$1'784.492 (01/págs.379-380), en el que omitió validar que dicho proveedor que dicho proveedor cumpliera con condiciones de idoneidad, pasando por alto las advertencias de la señora **Luz Marina Aristizabal Correa**, quien declaró en el proceso informando que para la fecha

de los hechos se desempeñaba como Secretaria General del Metro de Medellín, por lo que conoció al demandante y expreso que las razones que llevaron a que el contrato de trabajo le fuera terminado se debió a que desconociendo las reglas de contratación, realizó compras a un reparador de las tarjetas electrónicas de nombre Ingenii (que no tenía la condición de idoneidad), conducta que una vez advirtió, generó un llamado de atención para el actor y luego ante la repetición de la misma, se decidió terminar el contrato de trabajo.

En este orden las pruebas llevan a determinar que existió en el actor un claro conocimiento de su conducta y la repetición de la misma no obstante la advertencia hecha por sus superiores, lo que denota un incumplimiento grave de las obligaciones especiales consagradas en el artículo 28 del Decreto 2127 de 1945, en particular la de obedecer las órdenes y atender las instrucciones dadas por superiores (num.3), lo que a juicio de esta Sala constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que en este aspecto se **confirmará** la decisión consultada.

### **Costas**

Sin costas en esta instancia. En la primera se revocan las impuestas a cargo del demandante y en su lugar se condena al Metro de Medellín Ltda. al pago de las mismas en un 50% en favor del actor por la prosperidad parcial de las pretensiones, atendiendo a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 365 del CGP.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la providencia de primera instancia proferida por el Juez Primero Laboral del Circuito de Bello, Antioquia, el día **22 de noviembre de 2022**, en el proceso ordinario laboral adelantado por el señor **OSCAR DARÍO MONTOYA FRANCO** contra la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DEL ABURRA LTDA- METRO DE MEDELLÍN LTDA-**, en cuanto declaró la existencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo existente entre las partes.

**SEGUNDO: REVOCAR** la decisión de primera instancia en cuanto absolvió de la condena tendiente a la declaratoria de la existencia de una sola relación laboral y el pago del auxilio de cesantía teniendo en cuenta el régimen de retroactividad, para en su lugar declarar que entre el señor **OSCAR DARÍO MONTOYA FRANCO** y la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DEL ABURRA LTDA- METRO DE MEDELLÍN LTDA-**, existió un solo contrato de trabajo entre el **8 de mayo de 1996** y el **8 de mayo de 2012**, adeudándose por concepto de auxilio de cesantía a la fecha de terminación del contrato la suma de **\$53'292.600**, cifra que actualizada a la fecha de la presente sentencia asciende a la suma de **\$86'053.380**, valor que se totaliza sin perjuicio del deber de que tiene el deudor de actualizar las mismas al momento del pago teniendo en cuenta la siguiente formula:  $Va = Valor a indexar \times \frac{\text{índice final}}{\text{índice inicial}}$ .

**TERCERO:** Se **CONFIRMA** la absolución de la sanción moratoria del artículo 1 del Decreto 797 de 1949.

**CUARTO:** Sin costas en esta instancia. En la primera se revocan las impuestas a cargo del demandante y en su lugar se condena al Metro de Medellín Ltda. al pago de las mismas en un 50% en favor del actor.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

**LOS MAGISTRADOS**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**

Radicado 05388-31-05-001-2018-00282-01  
Radicado Interno: P3392223  
Asunto: Confirma y revoca sentencia



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Demandante</b>	Oscar Darío Montoya Franco
<b>Demandado</b>	Metro de Medellín Ltda-.
<b>Radicado</b>	05088-31-05-001-2018-00282-01
<b>Decisión</b>	Confirma y revoca sentencia
<b>Magistrado ponente</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> 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 el 1 de marzo de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 1 de marzo de 2023 a las 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**