

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El seis (06) de octubre de dos mil veintitrés (2023), la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, procede a resolver la apelación de la sentencia de primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **MIGUEL ÁNGEL CEBALLOS ACEVEDO** contra la sociedad **EXPERTOS SEGURIDAD LIMITADA**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-023-2019-01171-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto e ilegal, indexación y las costas procesales.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata el demandante que laboró mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de marzo de 1998, hasta el 3º de diciembre de 2015 desempeñándose como guarda de seguridad.

Afirma que fue despedido ilegal e injustamente, por una presunta falta que se le endilga, que trajo como consecuencia la sanción del despido, sin embargo, no hay concomitancia o inmediatez entre una y otra.

Aduce, que, durante la larga vigencia del contrato, siempre se destacó por ser un funcionario ejemplar, excelente trabajador cumplidor de sus deberes, con una hoja de vida intachable y cumplidor de las órdenes impartidas por sus superiores, e incluso

la empresa nunca sufrió perjuicio alguno como consecuencia directa o indirecta del ejercicio de sus funciones.

Dice que el acta de descargos contiene hechos que fueron inducidos por la sociedad demandada que no consultan la realidad probatoria, y que su despido pudo ser propiciado por los largos años que llevaba prestando el servicio a la demandada.

Finalmente, indica que ni en el contrato, pacto, convención colectiva u otro documento, se califica como grave las presuntas faltas inexistentes que se le imputan y que sirvieron de base para despedirlo.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La *a quo* mediante sentencia del 16 de febrero de 2022, declaró probada de manera oficiosa la excepción de DESPIDO CON JUSTA CAUSA, y en consecuencia, absolvió de las pretensiones de la demanda a la sociedad accionada, condenando en costas al demandante.

Para arribar a tal decisión, la juez argumentó, que el demandante fue despedido por haber cometido 3 faltas dentro del mismo semestre, máxime que, durante toda la relación contractual entre las partes, ocurrieron múltiples situaciones que reflejan un comportamiento laboral conflictivo del demandante, pues fue objeto de varias sanciones y llamados de atención.

Señaló, que las faltas cometidas por el accionante, encontraban respaldo en el Reglamento Interno de Trabajo, que las mismas estaban catalogadas como faltas graves y que en ese sentido, no tenía por qué el juez del trabajo, calificar la gravedad de las faltas.

Concluyó que dada la deficiente prestación del servicio del demandante para el trabajo que fue contratado, ponía en riesgo el buen nombre de la empresa y como sus faltas estaban catalogadas en el RIT, eso daba lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante presenta recurso de alzada, indicando sucintamente que la parte demandada no logró probar las causas por las cuales el demandante fue despedido. Refiere que aun cuando existen unas pruebas incorporadas al expediente, las mismas debieron ser formalizadas con la ratificación dentro del proceso y ello no ocurrió, lo que deja sin valor legal y procesal tales documentos. Alega que el comportamiento del demandante, fue bueno, sano y saludable, con excepciones muy normales en el largo periodo de tiempo que duró el contrato de trabajo. Igualmente, indica que es claro que no se probaron los hechos de la carta de despido porque no existió prueba testimonial que así lo hubiera corroborado, además, tampoco hay concomitancia entre la presunta falta o faltas cometidas y su despido o sanción, máxime que la calificación de grave no está estipulada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo.

Finaliza indicando que, en el presente asunto, al demandante se le ha vulnerado el debido proceso y el derecho de defensa.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado judicial de la compañía demandada presentó escrito de alegatos anotando resumidamente que tal como la juez de instancia lo resalta en su sentencia, en el caso de autos se logró probar que en efecto el demandante cometió una falta grave susceptible de terminación del contrato con justa causa. Es así como el demandante participó en varias ocasiones de diferentes procesos disciplinarios durante el transcurso de la relación laboral y al cometerse más de tres faltas consecutivas en los últimos seis meses se configuró una justa causa para la terminación de su contrato, conforme se tiene regulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LTDA, artículo 76 numeral 7. Téngase en cuenta además que las conductas desplegadas por el actor fueron graves, siendo incluso la última y que da lugar a la terminación de la relación laboral, el hecho de haberse ausentado de su puesto de trabajo como vigilante, admitiendo no estar autorizado e incumpliendo con la responsabilidad principal del cargo que era vigilar la zona que se le había asignado.

Al respecto la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sostiene la tesis de que, cuando las partes califican como grave una falta o conducta en el contrato de trabajo, reglamento interno, convención o política, el operador

jurídico, no puede volver a calificar la gravedad de dicha falta, a efectos de analizar la justeza del despido

Respecto de lo anterior indicó dicha Alta Corte¹:

“Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

*“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. **Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

*“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, **en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...**’ (subrayas nuestras)*

Descendiendo al caso particular, tenemos que en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía que rige la relación contractual, se incluyó como justa causa de terminación del contrato el hecho de que acumular más de TRES faltas en un período

de 6 meses, y en el caso de autos el actor acumuló SIETE faltas en el último semestre, lo cual demuestra a todas leguas la grave indisciplina y violación grave de sus obligaciones al no observarse los preceptos del reglamento interno de trabajo desacatando las órdenes e instrucciones impartidas por su empleador.

Finalmente, tenemos que el demandante, reconoció en la diligencia de descargos laborales, así como en el interrogatorio de parte, que en efecto había incumplido con sus obligaciones, que implicaban una deficiencia en la ejecución de sus funciones y que en virtud de dichas conductas había participado en proceso disciplinario respetándosele el derecho a la defensa y el debido proceso que le asistía, habiendo recibido una carta de terminación del contrato en forma motivada y que exponía en forma clara, completa y de fondo las razones del despido con justa causa.

Por las razones expuestas solicito que mediante providencia se CONFIRME la sentencia de primera instancia y se ABSUELVA íntegramente a la sociedad que represento de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante.

5. PROBLEMA JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer, si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, estuvo ajustada a derecho y se observó el debido proceso señalado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y si como consecuencia de ello, es viable o no imponer la condena a la indemnización por despido injusto.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Para resolver el recurso de alzada del demandante, es necesario manifestar que no es objeto de discusión en este caso, que el demandante estuvo vinculado laboralmente con la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LIMITADA, mediante un contrato de trabajo que inició el 20 de marzo de 1998, contrato que perduró hasta el 30 de diciembre de 2015, fecha esta en la cual la sociedad accionada, lo dio por terminado, aduciendo para el efecto una justa causa.

En este caso, la carta de terminación del contrato al actor por parte de la sociedad demandada y que obrante a folios 21 y 22 y 153 a 154 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia, es de siguiente tenor:

"Por medio de la presente nos permitimos informar que la empresa ha resuelto dar por terminado su Contrato de Trabajo por Justa Causa a partir de la fecha.

La causa de la terminación de su contrato de trabajo está contemplada en el artículo 76 del RIT Reglamento Interno de trabajo (TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO) donde se estipula en el numeral 7. "El que el empleado, si ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas calendario." del reglamento interno de trabajo.

Esta decisión obedece a lo expresado por el señor Miguel Ángel Caballos Acevedo el 23 de diciembre del 2015 mediante acta de descargos presentados al señor Jader Miranda como representante del comité disciplinario, por la tercera falta cometida en el ejercicio de sus funciones en un semestre calendario. En esta investigación se pudo conocer mediante la versión libre del empleado que "Lo que está escrito en el informe es cierto, cuando me preguntó el supervisor que estaba haciendo fuera del puesto yo le dije que estaba comprando una gaseosa para un chuzo que me iba a comer"

A las preguntas formuladas en esta diligencia el colaborador respondió:

PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo lleva usted laborando en la compañía?

RESPONDIO: 18 años.

PREGUNTADO: ¿Cuántas sanciones ha recibido?

RESPONDIO: Varias Sanciones.

PREGUNTADO: ¿Reconoce usted que si estaba fuera de su puesto trabajo al momento de que el supervisor Sergio Echevarría pasó por la casa poblado expertos?

RESPONDIO: Si reconozco.

PREGUNTADO: ¿Solicito usted autorización a su jefe inmediato para retirarse de su puesto de trabajo?

RESPONDIO: No.

PREGUNTADO: ¿Reconoce usted que incumplió con sus funciones, sus obligaciones y prohibiciones al retirarse de su puesto de trabajo sin la autorización de su jefe inmediato?

RESPONDIO: En cuanto a las prohibiciones si reconozco que incumplí, pero en las funciones no.

PREGUNTADO: ¿Reconoce usted que faltó al reglamento interno de trabajo al actuar de esta forma, retirándose de su puesto de trabajo sin la autorización de su jefe inmediato?

RESPONDIO: Si reconozco.

Teniendo en cuenta que el guarda de seguridad Miguel Caballos reconoció haberse retirado de su puesto de trabajo sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, siendo esta la tercera falta cometida en el servicio dentro de un semestre calendario, y máxime cuando al revisar su hoja de vida se evidencio que tiene un historial disciplinario donde acumula más de siete sanciones a lo largo de su trayectoria en la compañía, y que en los casos puntuales para las fechas del 22 hasta el 24 del mes de julio de 2015 y del 27 al 29 de diciembre de 2015 fue objeto de suspensión por haber faltado al RIT Reglamento Interno de Trabajo generando con su proceder afectación a la imagen corporativa y afectaciones directas al servicio, por tales motivos el comité disciplinario de EXPERTO SEGURIDAD LTDA fundamenta esta decisión.”

De otro lado, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que fue allegado por la parte demandada y que obra entre folios 158 a 186 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia, consagra en el artículo 76 lo siguiente:

“ARTICULO 76. Serán justas causas para la terminación del contrato tanto por parte del empleador como por parte del empleado las consagradas en el artículo 62 y 63 del C.S. del T. modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, las del reglamento interno de trabajo que se anuncia en el artículo 65, 66, 67, 68 y 69 y las siguientes:

(...)

7. El que el empleado, si ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas incurra en una tercera falta dentro de un semestre calendario.”

Dijo el demandante en el interrogatorio de parte que en varias oportunidades fue objeto de llamados de atención y faltas disciplinarias, también indicó que fue suspendido en junio de 2015, supuestamente porque se hurtaron unos reflectores en la parte externa del lugar que estaba vigilando.

También refirió que en noviembre de 2015, tuvo un desacuerdo con un supervisor y que por ese hecho lo suspendieron.

Luego indica que en diciembre de 2015 lo llamaron a descargos por haber supuestamente abandonado el puesto de trabajo y que finalmente esto devino en la terminación de su contrato de trabajo.

Ahora, la parte demandada para acreditar las supuestas faltas cometidas por el demandante, aportó entre folios 120 a 152 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia, diversa prueba documental que da cuenta de los diferentes llamados de atención, faltas y procesos disciplinarios que se le hicieron al actor durante la vigencia del contrato de trabajo, no obstante, de la prueba documental en mención, la que sirve para resolver la cuestión litigiosa, es aquella que ocurrió en el último semestre calendario antes de la terminación del contrato de trabajo del accionante, pues así lo estipula el numeral 7 del artículo 76 del Reglamento Interno de Trabajo antes citado, es decir, la documental que tenga relación con el periodo comprendido entre el 1 de julio y el y el 31 de diciembre de 2015.

Respecto de este interregno de tiempo se observa lo siguiente:

- Informe de faltas del 08 de noviembre de 2015, en la que se deja consignado que la misma se hace por irrespeto al superior, siendo elaborada por el señor EDWIN ESTRADA supervisor del accionante (Folio 137 a a 138 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia).
- Acta de descargos del 12 de noviembre de 2015, en la que el demandante reconoce que fue grosero al expresarse ante el supervisor y que lo hizo porque sintió rabia, ya que el supervisor no fue cortés con él (Folio 146 a 147 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia).
- Informe de faltas del 16 de diciembre de 2015, en la que se deja consignado que la misma se hace por abandono de puesto de trabajo y que la misma es elaborada por el señor SERGIO ECHAVARRIA, supervisor del accionante (Folio 140 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia).
- Diligencia de descargos del 23 de diciembre de 2015, en la que el demandante acepta que al momento en que el supervisor SERGIO ECHAVARRIA pasó por el puesto de trabajo, no se encontraba allí y que no solicitó autorización para

retirarse de su lugar de trabajo, reconociendo adicionalmente que incumplió las prohibiciones del Reglamento Interno de Trabajo (Folio 140 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia).

- Sanción disciplinaria del 24 de diciembre de 2015, en la que suspenden de sus funciones de vigilancia como guarda de seguridad al demandante, entre el 27 y el 29 de diciembre de 2015 (Folios 150 a 152 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia).

Ahora, si bien en el proceso hay más prueba documental que da cuenta de sanciones impuestas al demandante para los meses de diciembre de 1998, noviembre de 1999, septiembre de 1999, diciembre de 1999, junio de 2004 y marzo de 2015, lo cierto es que revisado el periodo que nos atañe, no encuentra la Sala documentalmente, aparte de la suspensión del 24 de diciembre de 2015, otras sanciones disciplinarias impuestas al actor en el último semestre calendario antes de la terminación del contrato.

De otro lado, si bien puede tenerse como confesión el hecho que el actor dijera en el interrogatorio de parte que fue suspendido en noviembre de 2015, por haber tenido un desacuerdo con su supervisor, sigue sin hallarse la tercera sanción disciplinaria ocurrida entre julio y diciembre de 2015, para completar las tres que pudieran dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, conforme o establecido en el RIT.

Contrario a lo concluido por esta Sala de Decisión, la juez tuvo en cuenta para encontrar demostrada la justa causa para terminar el contrato, la sanción impuesta al demandante en junio de 2015, no obstante, resulta evidente que dicha sanción que además fue confesada por el actor, no puede ser tomada en cuenta para los efectos que nos convocan, porque claramente la sanción no fue impuesta dentro del último semestre calendario de 2015.

Así las cosas, a pesar que la Sala no desconoce que el demandante pudo incurrir en diversas faltas disciplinarias a lo largo de su relación contractual con la sociedad demandada, lo cierto es que le correspondía a EXPERTOS SEGURIDAD LIMITADA, demostrar la incursión del demandante en tres faltas disciplinarias y las consecuentes sanciones impuestas en el último semestre calendario, para de esa forma poder justificar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en el numeral 7 del artículo 76 del Reglamento Interno de trabajo. No

obstante, en el asunto solo quedaron acreditadas como máximo dos sanciones disciplinarias impuestas al actor entre julio y diciembre de 2015.

A lo anterior, debe sumarse que la carta de terminación del contrato del 30 de diciembre de 2015, si bien refiere que la finalización del vínculo se da porque el demandante incurrió en una tercera sanción dentro del semestre calendario, la sociedad demandada solo hace referencia a la última sanción impuesta el 23 de diciembre de 2015 y cita apartes de lo confesado por el actor en la diligencia de descargos, pero guarda silencio respecto de las otras dos sanciones, mencionando someramente que para el caso puntual, entre el 22 y el 24 de julio de 2015 y entre el 27 y el 29 de diciembre fue objeto de suspensión por haber faltado al RIT, sin embargo, la Sala echa de menos en el plenario, la prueba que sustente la supuesta comisión de la falta ocurrida en julio de 2015 a la que hace alusión la carta de terminación del contrato laboral.

Así las cosas, no encuentra la Sala a la luz de lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, la comisión de tres faltas disciplinarias y su respectiva sanción que den lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual, se revocará la sentencia de primera instancia, para en su lugar proferir condena a la indemnización por despido injusto.

En este sentido, es necesario primeramente establecer el tipo de contrato que unió a las partes, pues mientras el demandante señala en el hecho primero que laboró con la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido, la parte demandada en la contestación, niega rotundamente este suceso y por el contrario, afirma que entre las partes se suscribió un contrato laboral a término fijo.

El demandante no trae al proceso ningún elemento de convicción que dé cuenta que el contrato laboral que unió a las partes era a término indefinido, en cambio la convocada al juicio, allegó a folio 117 a 119 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia, el contrato individual a término fijo, suscrito por las partes el 20 de marzo de 1998, que da cuenta en la cláusula sexta, que las partes acordaron una duración inicial por tres meses, prorrogables por el término inicial hasta por tres veces, sin que se demuestre la suscripción de un contrato diferente al ya mencionado.

En ilación con lo anterior, debe traerse a colación lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone lo siguiente:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la 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.”

De conformidad con la norma en cita, se concluye que en este caso el contrato de trabajo a término fijo tuvo las siguientes prórrogas automáticas:

- Contrato inicial: Entre el 20 de marzo de 1998 y el 19 de junio de 1998.
- 1 prórroga: Entre el 20 de junio de 1998 y el 19 de septiembre de 1998.
- 2 prórroga: Entre el 20 de septiembre de 1998 y el 19 de diciembre de 1998.
- 3 prórroga: Entre el 20 de diciembre de 1998 y el 19 de marzo de 1999.
- 4 prórroga: entre el 20 de marzo de 1999 y el 19 de marzo de 2000.
- 5 prórroga: entre el 20 de marzo de 2000 y el 19 de marzo de 2001.
- 6 prórroga: entre el 20 de marzo de 2001 y el 19 de marzo de 2002.
- 7 prórroga: entre el 20 de marzo de 2002 y el 19 de marzo de 2003.
- 8 prórroga: entre el 20 de marzo de 2003 y el 19 de marzo de 2004.
- 9 prórroga: entre el 20 de marzo de 2004 y el 19 de marzo de 2005.
- 10 prórroga: entre el 20 de marzo de 2005 y el 19 de marzo de 2006.
- 11 prórroga: entre el 20 de marzo de 2006 y el 19 de marzo de 2007.
- 12 prórroga: entre el 20 de marzo de 2007 y el 19 de marzo de 2008.
- 13 prórroga: entre el 20 de marzo de 2008 y el 19 de marzo de 2009.
- 14 prórroga: entre el 20 de marzo de 2009 y el 19 de marzo de 2010.
- 15 prórroga: entre el 20 de marzo de 2010 y el 19 de marzo de 2011.
- 16 prórroga: entre el 20 de marzo de 2011 y el 19 de marzo de 2012.
- 17 prórroga: entre el 20 de marzo de 2012 y el 19 de marzo de 2013.
- 18 prórroga: entre el 20 de marzo de 2013 y el 19 de marzo de 2014.
- 19 prórroga: entre el 20 de marzo de 2014 y el 19 de marzo de 2015.
- 20 prórroga: entre el 20 de marzo de 2015 y el 19 de marzo de 2016.

Así, teniendo en cuenta que la última prórroga del contrato de trabajo iba hasta el 19 de marzo de 2016, pero la finalización de vínculo ocurrió el 30 de diciembre de 2015 sin que existiera justa causa para ello, significa que la indemnización que le correspondía al demandante era la de los días que le faltaban para culminar el

contrato de trabajo a término fijo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

“ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. 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.

(...)”

De esta manera, en atención a que el salario del demandante era de un salario mínimo legal, conforme a la liquidación del contrato de trabajo que obra a folios 26 y 155 del archivo N°000 del expediente digital de primera instancia, tiene derecho a una indemnización entre el 31 de diciembre de 2015 y el 19 de marzo de 2016, es decir, un total de 79 días de indemnización que equivalen a **\$2'714.577 pesos**, valor que se liquida teniendo en cuenta el salario promedio que se anota en la liquidación final de las prestaciones sociales del accionante.

Por las razones explicadas en precedencia, se revocará la sentencia de primera instancia para en su lugar condenar a la sociedad demandada, a reconocer y pagar al demandante la suma total **\$2'714.577**, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que debe ser pagada de manera indexada hasta la fecha de del pago efectivo, toda vez que con la indexación lo que se pretende es actualizar la depreciación monetaria causada por el retardado o inoportuno pago de la prestación de la que se produjo la condena, lo que es justo en una economía inflacionaria como la nuestra, por lo que la demandada deberá indexar la suma debida conforme la siguiente fórmula:

$$VA = Vh \times \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}}$$

En la que VA (valor actualizado) es igual al monto original de la indemnización (Vh), multiplicada, por el guarismo que resulta al dividir el índice final de precios al consumidor certificado por el DANE, vigente en el mes anterior al pago de la indemnización, por el índice inicial, vigente en el mes de enero de 2015.

En cuanto a la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada en la contestación de la demanda, la misma no tiene operancia en el presente asunto, dado que la terminación del contrato de trabajo data del 30 de diciembre de 2015, contando el actor para demanda hasta el 30 de diciembre de 2018, conforme lo disponen los artículos 151 del CPL y de la SS y 489 del CST, no obstante, la demanda fue presentada el 06 de octubre de 2017, conforme se observa con el sello de la Oficina Judicial de Medellín, de manera que los derechos del demandante no se vieron afectados por este fenómeno extintivo.

Finalmente, en cuanto a la excepción de compensación propuesta por la accionada, la misma no tiene vocación de prosperidad, ya que no acredita haber pagado al demandante sumas que el actor le deba, que pueda ser compensadas con el valor de la condena impuesta en esta sentencia.

Las COSTAS en primera instancia correrán a cargo de la sociedad demandada EXPERTOS SEGURIDAD LIMITADA por haber sido vencida en el juicio, serán fijadas por el *a quo*.

Sin costas en esta instancia, por haber prosperado el recurso de apelación del actor.

7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia absolutoria del 16 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido el señor **MIGUEL ÁNGEL CEBALLOS ACEVEDO** contra **EXPERTOS SEGURIDAD LIMITADA.**, para en su lugar CONDENAR a la sociedad

demandada a reconocer y pagar al demandante la suma total **DOS MILLONES SETECIENTOS CATORCE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS (\$2'714.577)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa, con la correspondiente indexación hasta la fecha del pago efectivo, conforme la fórmula indicada en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en primera instancia a favor del demandante, y a cargo de la sociedad demandada, las que serán fijadas por el *a quo*.

Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Código de verificación: **a97630af1e27db1635b48a03ef7b7dd111f5967c9d6545085c2837b139608ac8**

Documento generado en 06/10/2023 02:55:51 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>