

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05088310500120170124701, promovido por el señor **LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ**, en contra de la empresa **TRANSPORTES SAFERBO S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por las dos partes, frente a la sentencia emitida el 27 de enero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **047**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare que la renuncia motivada que presentó, se generó por el incumplimiento sistemático de las obligaciones de empleador, y por ende, constituye un despido indirecto. Además de ello, pretende la indemnización plena de perjuicios, derivada de un accidente laboral; el pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, generada por un valor deficitario de la liquidación final; pensión sanción; las indemnizaciones moratorias a que haya lugar; indexación, así como las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que prestó sus servicios en la empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A. desde el 15 de febrero de 1993, desempeñándose como vigilante, con un ingreso mensual de \$1.204.000; que presentó renuncia imputada al empleador el 9 de agosto de 2017, pues en su liquidación de prestaciones sociales, no le pagaron todas las acreencias laborales adeudadas, como vacaciones; además, cuenta que sus ingresos fueron superiores al mínimo legal.

Cuenta que el 1 de octubre de 2014, cumpliendo las labores dadas por su empleador y con ocasión a su labor, sufrió un accidente de trabajo, recibiendo impactos de bala, evento que ocurrió con ocasión a la negligencia de SAFERBO, al no haberle suministrado los elementos necesarios para preservar su integridad personal, teniendo en cuenta la peligrosidad de su labor.

Expone que fue ingresado en el Hospital de Itagüí, en donde se indicó que fue un accidente de trabajo; que debido a lo sucedido, padece de grandes secuelas físicas y psicológicas, que generó una pérdida de capacidad laboral del 33%.

Finalmente, dice que la empresa demandada efectuó cotizaciones por debajo del valor real del salario devengado, lo cual afectó su pensión.

Una vez admitida y notificada la demanda, TRANSPORTES SAFERBO S.A., contestó indicando que es cierto que el demandante laboró al servicio de SAFERBO, y que presentó carta de renuncia, pero no por las razones expuestas. Respecto a los demás hechos, indicó que no son ciertos o no le constan, oponiéndose además a las pretensiones, y formulando las excepciones que denominó: *“Prescripción”, “Falta de causa para pedir indemnización por un presunto despido indirecto”, “pago”, “Falta de causa para pedir indemnización plena de perjuicios”, “No configuración de la pensión sanción por virtud del pago de todos los aportes al sistema general de la seguridad social”*.

Dicha sociedad demandada, llamó en garantía a la empresa MIRO SEGURIDAD LTDA., quien una vez vinculada al proceso, expuso respecto a la demanda principal, que es cierta la vinculación del demandante con SAFERBO; pero en cuanto a los demás hechos, indica que no son ciertos o no le constancia, oponiéndose a las pretensiones. Con relación al llamamiento en garantía, solo acepta que existe un vínculo contractual con SAFERBO, el cual inició desde septiembre de 2014; se opuso a las pretensiones, y formuló las excepciones *“Inexistencia del accidente por culpa del empleador”, “Inexistencia de la responsabilidad de Miro Seguridad de asumir el pago de la indemnización del artículo 216 del CST, en el evento de una condena contra Transportes Saferbo S.A.”*.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, CONDENÓ a la empresa TRANSPORTES SAFERBO SA., a pagar a favor del señor LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ, la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, a razón de \$40.133 diarios por cada día de retardo, desde el 15 de agosto de 2017 hasta el 15 de agosto de 2019; y partir del mes 25, ello es a partir del 16 de agosto de 2019, a pagar intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta el momento que se efectuó el pago. Además de ello, le ordenó el pago de las costas.

ABSOLVIÓ a la empresa demandada y a la llamada en garantía, MIRO SEGURIDAD LETDA, de las demás de las pretensiones formuladas en su contra, al

considerarse que no se configuraron los supuestos para inferir un despido indirecto, ni se demostró una culpa patronal.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante, manifestó su desacuerdo frente a la indemnización ordinaria plena de perjuicios, pues a su juicio, si quedó debidamente demostrado que el accidente fue por culpa exclusiva del empleador, al haberlo puesto el estado indefensión, concretamente ordenándole ejercer una función para la cual no estaba lo suficientemente preparado; además indica que la empresa demandada contrató a “MIRO SEGURIDAD” para una portería, cuando eran dos porterías.

Con relación al despido indirecto, arguye que el trabajador debe presentar su renuncia motivada, pero no se le exige ser tan claro como al empleador, porque éste es quién tiene el dominio y el poder frente a su trabajador.

Por su parte, la apoderada de la accionada, afirma que no hay lugar a la imposición de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, pues se liquidó la prima legal conforme a lo establecido en la normativa laboral, ello pues la prima de servicio se paga en dos semestres, y la prima del primer semestre se pagó en el segundo semestre de 2017, y toda vez que el señor LEÓN DE JESÚS GARRO presentó renuncia el día 9 de agosto del año 2017, se realizó la liquidación por un mes del segundo semestre, y se le pagó la suma de \$150.500 pesos, porque era este valor al que tenía derecho.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la parte demandante, reitera las inconformidades expuestas en el recurso de apelación, y conforme a la indemnización plena de perjuicios, indica que deberá tenerse en cuenta que el demandante era vigilante o portero, como se le quiera decir en el proceso, vinculado con la empresa demandada; además de ello, afirma que, debía prestar sus servicios en las porterías de la compañía, con las mismas directrices

de los vigilantes de MIRO SEGURIDAD, como lo son, controlar, se reitera la entrada y salida, corriendo el mismo riesgo.

Que se estableció que la empresa tenía porterías, una vehicular y otra peatonal, pero comenta que no hay ninguna diferencia entre una y otra, el riesgo es igual, la diferencia es que el intruso ingresa a pie, o en un vehículo, por lo que nada difiere entre los servicios prestados por la empresa de vigilancia, y los servicios del trabajador sin lleno de requisitos.

Por último, afirma que se debe confirmar lo referente a la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST; y que debe condenarse al pago de pensión sanción, y demás indemnizaciones a que hay lugar.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si el accidente sufrido por el accionante el 01 de octubre de 2014, acaeció por culpa patronal del empleador y de ser así, la procedencia de la condena solicitada; se estudiará también si la renuncia presentada por el señor LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ a su empleador, TRANSPORTES SAFERBO S.A., constituye un despido indirecto; y finalmente, se analizará si hay lugar a la condena establecida en el artículo 65 del CST.

CONSIDERACIONES

De acuerdo con el acervo probatorio arrimado, no es objeto de discusión al interior del proceso pues fue aceptado por las partes la existencia de la relación laboral entre el señor LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ y su empleador TRANSPORTES SAFERBO SA; la Carta de Renuncia presentada por el actor el día 10 de agosto de 2012; el pago de una liquidación de prestaciones sociales; y la ocurrencia del accidente laboral ocurrido el día 01 de octubre de 2014.

Ahora bien, con el fin de llevar un hilo conductor, ésta Sala de Decisión analizará los puntos objetos de apelación de la siguiente manera:

CULPA PATRONAL

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al extremo activo del litigio le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, expediente 36.549).

En el presente proceso, se itera, la empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A. aceptó la existencia de la relación laboral con el señor LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ, y se allegó contrato de trabajo a término indefinido, de donde se desprende que fue contratado para desempeñar el cargo de vigilante, situación que fue admitida por la demandada en la contestación de la demanda, y por el representante legal de dicha compañía en el interrogatorio de parte llevado a cabo en la audiencia de trámite y juzgamiento. Tampoco se discute que el accidente, ocurrió en horario laboral, mientras

el demandante se encontraba prestando sus servicios, pues así fue admitido por la pasiva.

Pues bien, lo que realmente es motivo de controversia, es la eventual procedencia de indemnización plena de perjuicios, razón por la cual, adecuado resulta señalar que, en materia laboral, cuando ocurre accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se estructura por culpa suficientemente comprobada del empleador, pues así lo dispone el artículo 216 del CST que a su letra indica:

“Artículo 216. Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagas en razón de las normas consagradas en este capítulo”.

Esta norma indica, que el empleador debe responder por los perjuicios causados por el infortunio, pero ello, cuando se compruebe la culpa patronal, de donde se colige que el legislador no impone responsabilidades objetivas, ni la misma se presume, es decir, que la parte actora cuenta con la carga de la prueba de allegar los elementos probatorios necesarios de cara a probar la *“falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios”*.

La culpa, es el elemento subjetivo de la responsabilidad jurídica. Aunque la normatividad no la define, ha sido objeto de innumerables análisis a nivel doctrinal y jurisprudencial, mediante la comparación del comportamiento culposo con una conducta equiparable con la del hombre prudente, cuidadoso, del buen padre de familia, por lo que la culpa puede compararse al error de conducta que no hubiere cometido una persona cuidadosa colocada en las mismas condiciones externas del autor del daño.

En estos eventos, se presenta un sistema de culpa probada, por mandato directo del artículo 216 del C.S.T., en donde debe darse una relación causa – efecto, y para ello, la línea jurisprudencial de la Sala Laboral ha determinado las siguientes subreglas

Al solicitante, le corresponde la prueba de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, y al referirse a la culpa leve, se predica del incumplimiento de la diligencia y cuidado ordinario en la administración de sus negocios propios.

La negligencia patronal se configura en el incumplimiento del empleador en sus deberes de seguridad, previstos en el artículo 56 del C.S.T. Sobre el alcance de las obligaciones de seguridad, en el empleador recaen sendas previsiones tendientes a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la configuración de enfermedades profesionales, que no se reducen únicamente a la afiliación y pago de las cotizaciones del sistema general de riesgos laborales.

Las medidas de protección que debe adoptar el empleador, están encaminadas a evitar que el trabajador sufra algún menoscabo en su salud o integridad. Cuando no se presenta tal obrar patronal, se configura su actuar culposos, surgiendo la obligación de indemnizar los perjuicios causados.

Incluso ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial, que ante la coexistencia de culpas en la materialización de un accidente de trabajo, ello es, que el trabajador no haya actuado de manera diligente, no es motivo de exoneración del empleador de reparar los perjuicios causados cuando se demuestra que existió culpa en el infortunio, ya que, «la responsabilidad laboral del empleador no desaparece por la compensación de las faltas cometidas por las partes»; conclusión arribada en las sentencias CSJ SL4377-2020, CSJ SL2335-2020 y CSJ SL1900-2021. De esto, se resalta la relevancia que debe tener el correcto acompañamiento, supervisión y apoyo del empleador en velar por el bienestar de sus colaboradores.

Es así entonces, como al empleador le corresponde en cumplimiento sus obligaciones, identificar, conocer, evaluar y controlar los peligros potenciales a los que se encuentren expuestos sus trabajadores, conforme a los deberes que lo asisten y sin dejar de lado los riesgos inherentes a la actividad económica, lo que, no significa que deba prestar menor atención a otro tipo de riesgos que no son relativos a la realización de las

funciones como tal, pero en los que, los trabajadores pueden verse inmersos en una situación peligrosa estando bajo el manto del amparo de su empleador.

Por su parte, y con relación al nexo causal entre la eventual culpa de un empleador y la ocurrencia del riesgo laboral, el máximo órgano de la especialidad laboral se ha pronunciado en diversas oportunidades, rememorando la sentencia SL2981-2023 donde se explicó:

“La Sala ha sido uniforme en señalar que es indispensable que exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral. Y, ha decantado en su jurisprudencia (CSJ SL 5300-2021, SL 1897-2021) que:

Para efectos del art. 216 del CST, siempre es indispensable que exista prueba del nexo causal entre la conducta del empleador y el daño, como se desprende de lo siguiente:

*[...] menester se exhibe memorar lo expuesto en la providencia CSJ SL14420-2014 en cuanto a que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el literal b), artículo 12 de la Ley 6ª de 1945 (sector oficial) y en el Art. 216 CST (sector particular), debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, **la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. La causalidad, es decir, la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, a más de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.** De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su determinación, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa (CSJ SL2336-2020). Negrillas de la sentencia CSJ SL1897-2021.*

En ese orden, el demandante de los perjuicios debe demostrar que la acción o la omisión del empleador que da lugar al incumplimiento del deber de protección y seguridad en el trabajo tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral generador de los perjuicios a ser reparados.”

De acuerdo a lo explicado, y a las cargas que imparten a cada uno, si bien la parte actora debe acreditar el daño y el nexo causal, también debe determinar que la causa del hecho funesto fue la falta de previsión por el empleador, y a su vez, este último, aportar elementos probatorios que lleven al convencimiento judicial que no incurrió en la negligencia que se pregona y que por el contrario, si adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud física de los trabajadores, es decir, la carga probatoria se encuentra repartida y definida claramente.

Aunado a ello, vale precisar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en diversas oportunidades ha explicado que, en determinadas ocasiones, el hecho de un tercero puede catalogarse como eximente de responsabilidad, motivo por el cual, pertinente es traer a colación otro aparte de lo dispuesto en la ya mencionada sentencia SL2981-2023:

“En relación con este tema, la Corporación ya ha señalado que el análisis de causalidad que corresponde hacer en estos eventos, respecto del hecho de un tercero como la fuente exclusiva del daño y como eximente de responsabilidad, requiere la evaluación del hecho de que, si también está demostrada la culpa del empleador, este no podrá exonerarse de su responsabilidad frente a los perjuicios ocasionados. Así se infiere de lo afirmado por esta Corporación en las sentencias CSJ SL14420-2014, SL4794-2018 y SL1361-2019:

La causalidad, es decir, la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, además de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él. De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su establecimiento, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa.” (Subraya intencional)

La parte accionante deprecada que el daño generado en el insuceso del 01 de octubre de 2014, fue debido a que su empleador, no le proporcionó los elementos necesarios para su protección, su vida y su integridad; además arguye haber sido puesto en estado de indefensión.

Así pues, recordando la calidad de vigilante del señor GARRO GÓMEZ, es del caso señalar que, el Decreto 356 de 1994 *“Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada”* en sus artículos 2 y 5, señalan lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.- Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. Para efectos del presente Decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades de que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin.”

...

“ARTÍCULO 5.- Medios para la prestación de los servicios de vigilancias y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada sólo podrán utilizar para el desarrollo de sus actividades aquellas armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales, vehículos e instalaciones físicas, y o cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.”

Por su parte, el Decreto 1070 de 2015, con su última actualización el 22 de diciembre de 2023, indicó lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.6.1.1.2.2.8. Uniforme del Personal. Los uniformes que deberá utilizar el personal masculino y femenino de los servicios de vigilancia y seguridad privada, se clasifican, en uniforme de diario y overol. Las características serán establecidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, de acuerdo con la labor a realizar.
(Decreto 1979 de 2001 artículo 10)”*

Analizando entonces este último Decreto 1979 de 2001, *“por el cual se expide el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada”*, este Fallador Colegiado no avizora que, se referencie en ninguna de sus normatividades, la obligatoriedad de dotar con armas de fuero a los trabajadores, incluso, en su artículo 19 dispone que las armas y municiones para el servicio de vigilancia, estarán sujetas al Decreto 2535 de 1993.

Esta última normatividad dispone:

“ARTÍCULO 77.- Uso de armas para servicios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada podrán usar armas de fuego de defensa personal en la proporción máxima de un arma por cada tres vigilantes en nómina y excepcionalmente armas de uso restringido, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 2 del artículo 9 de este Decreto.

ARTÍCULO 78.- Idoneidad para el uso de armas. Toda persona que preste servicio armado de vigilancia o seguridad privada, deberá ser capacitado en el uso de las armas y acredita su cumplimiento ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

ARTÍCULO 79.- Tenencia y porte. Los servicios de vigilancia y seguridad privada deben obtener el permiso para la tenencia o para el porte de armas y adquirir municiones ante la autoridad competente ubicada en el lugar donde funcione la oficina principal, sucursal o agencia del servicio de vigilancia y seguridad privada”

Pero además de ello, no debe pasarse por alto los numerales primero y segundo del artículo 57 del CST, que disponen:

“ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.*
- 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud...”*

Aunado a lo indicado, y siguiendo el alcance de lo deprecado por el extremo procesal activo, este Fallador Plural estima indispensable resaltar que la Sala de Casación Laboral, ha estudiado aquellos eventos donde se discute al suministro de elementos de seguridad en labores de vigilancia, recordando como sentencia “hito” la CSJ SL 17026-2016, reiterada recientemente en SL2981-2023, última providencia en la se adoctrinó:

“En este punto reitera la Corte lo ya dicho por la Corporación en relación con el suministro de chaleco antibalas. En sentencia CSJ SL 17026-2016 se dijo que:

“Ha de señalarse que la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado al trabajador con el accidente de trabajo, además de ser un elemento sine qua non de

la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios, constituye una pauta de justicia en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño cuando no ha dado causa o contribuido a él.

Así las cosas, desde ya se advierte que también erró el fallador de segundo grado al concluir que el nexo causal del fatal accidente de trabajo, se configuró porque la empleadora dotó al trabajador de un arma de fuego y, sin embargo, no le suministró el correspondiente chaleco antibalas.

Así es porque ni la legislación colombiana ni la jurisprudencia han establecido exigencias de tal connotación, conforme a continuación se explica.

1) Ni el Decreto 2535 de 1993 ni el Decreto 356 de 1994, así como tampoco el Decreto 1979 de 2001, a través del cual se expidió el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada, impone a las empresas de vigilancia la obligación de dotar de chalecos antibalas a quienes se les suministre armas de fuego y presten sus servicios en puestos fijos.

Ello significa que sí incurrió el ad quem en el error jurídico que le endilga la censura en el tercer cargo, dado que no existe normativa alguna que obligue a las empresas de vigilancia que doten a sus trabajadores asignados a puestos fijos con armas de fuego, suministrarles un chaleco antibalas, la cual tampoco surge de las obligaciones especiales previstas en los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo dio por sentado el Tribunal, toda vez que lo que dichas disposiciones imponen, es procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma tal que se les garantice «razonablemente» su seguridad y su salud.

*2) Ahora, si bien es cierto, que la jurisprudencia de esta Sala ha señalado que la vigilancia en determinados casos, bajo circunstancias fácticas precisas constituye una actividad de alto riesgo, en **casos tales como los de las compañías que prestan servicios de escoltas a personas o bienes o se resguardan valores, dinero, joyas, etc., en razón a que los vigilantes se encuentran expuestos de manera latente a la delincuencia común y organizada, tal y como se dijo en la sentencia CSJ-SL del 26 de mayo de 1999, rad. 11158**, lo cierto es que esa orientación no aplica en el sub lite, porque las actividades de vigilancia que desarrollaba el causante en el parqueadero de la clínica Los Rosales, así como las particulares circunstancias en las que perdió la vida, no se avienen a las condiciones descritas.*

En conclusión, se equivocó el Tribunal al dar por demostrado que el nexo causal entre la muerte del trabajador y la culpa del empleador estuvo dado por el hecho de haberle suministrado un arma de fuego y no haberlo dotado de un chaleco antibalas (énfasis añadido)”.

Y más adelante concluyó:

“De lo expuesto se desprende que la actividad desplegada por estas empresas de seguridad es de alto riesgo, y se deben adoptar las medidas necesarias y adecuadas para preservar la salud y seguridad de sus trabajadores, no obstante, la dotación de chalecos antibalas se trata de un suministro que solo es

exigible conforme el precedente de la Corporación para aquellas personas que: se desempeñan como escoltas, aquellos que custodian transporte de valores o en lugares de alto índice delincriminal.”

Resulta imperioso acotar que, si bien es cierto en la citada providencia se hace un análisis detallado de la provisión de chalecos antibalas, el espíritu tuitivo de la sentencia, a juicio de esta Sala, va encaminado a abordar lo referente a todo tipo de suministros para las personas que prestan servicios de vigilancia.

Así pues, con el propósito de acreditar el nexo causal entre el daño y la omisión por parte del empleador, la parte actora arrima como prueba documental relevante para este fin, historia clínica donde se aprecia medicamente lo acontecido luego de recibir los disparos.

Igualmente, en la audiencia de que trata el artículo 80 del CPT y la SS, se practicó el interrogatorio de parte del señor LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ, declaración que valorada a las luces del artículo 191 del CGP, permite inferir los siguientes puntos de confesión:

- Sus funciones eran revisar los bolsos y a las personas, mirar entrada y salida de personal, revisar que no se robara; en semana santa, y vacaciones que no había nadie, las funciones eran solo vigilancia, que no entraran a robar.
- SAFERBO contaba con una compañía especializada de seguridad.
- No tenía capacitación para ser vigilante.
- El accidente consistió en que el 1 de octubre de 2014, estaba vigilando en la portería vehicular en la bodega de sabaneta, a las 9.30 pm fue al baño y cuando volvió, observó que por la puerta peatonal, entró una persona con gorra que no tenía uniforme de la empresa, se fue acercando, y cuando faltaban aproximadamente dos metros, el extraño le comenzó a disparar y le impactó varios de esos disparos, luego, subió a una oficina que se llama comunicaciones la cual trabaja las 24 horas, y de ahí lo llevaron al hospital.

- En las instalaciones de SAFERBO, había dos porterías, una vehicular y otra peatonal, y menciona que el día del accidente, él atendía la vehicular, y la peatonal la vigilaba un trabajador de la empresa de seguridad.
- El vigilante que cuidaba la otra portería no tuvo actuaciones inapropiadas.
- No hubo robos en la compañía.

También se absolvió interrogatorio de parte del representante legal de SAFERBO, señor DIEGO FERNANDO MURILLO FRANCO, quien aclaró que la compañía inicialmente tenía vigilantes, pero luego de ello, cuando la legislación colombiana prohibió tener personal armado, contrataron una compañía autorizada por la superintendencia de vigilancia, quien es quien le proporciona el personal armado.

Igualmente menciona que, si bien es cierto la empresa en principio no requería de los servicios del demandante como vigilante, no se finalizó el contrato pues ayudaba en la portería con los controles que debían hacerse en esos puestos de trabajo, como revisar personal, vehículos, clarificando que el vigilante de MIRO es quien está armado para poder reaccionar.

Finalmente, se pudo extraer de dicha deponencia que, normalmente en las porterías se mantienen dos guardias, y se turnan entre la vehicular y peatonal para tener control de ellas, y al momento de los hechos, se encontraba el demandante con otro vigilante contratado con empresa de seguridad.

Por otro lado, se advierte que la parte demandante desistió de la prueba testimonial, sin embargo, se recibió la declaración de dos testimoniantes arrimados por SAFERBO y MIRO SEGURIDAD, respectivamente:

PEDRO JOSÉ BUSTAMANTE MAZÓ. Señaló que trabaja en TRANSPORTES SAFERBO desde hace 18 años; que conoce al demandante debido a que eran compañeros de trabajo, y se dio cuenta del accidente de trabajo que sufrió, pero no estuvo presente al momento de los hechos. Cuenta que el cargo del demandante era portero, cumpliendo las funciones de controlar el ingreso y salida de las personas, darles salida a los vehículos; que SAFERBO contaba con una empresa de vigilancia,

MIRO, y los trabajadores de MIRO portan armas de fuego y para eso están capacitados.

Y el señor JUAN DAVID GUTIÉRREZ CARDONA. Indicó que es el director de riesgo de miro seguridad; que en octubre de 2014, poco después de las 10 pm, recibieron la notificación que un empleado de SAFERBO había sido lesionado con arma de fuego, clarificando que luego de una investigación, se reportó un informe donde se indicó que el vigilante se había retirado a sacar una gaseosa a unos metros del lugar de trabajo, posterior a ello, ingresó un sujeto por la puerta peatonal, quien le disparó al señor GARRO, e inmediatamente se retiró de las instalaciones, insistiendo en que el sujeto simplemente ingresó, disparó y se retiró del lugar.

De la revisión de estos medios probatorios, hay varias situaciones que se deben tener en cuenta:

Lo primero, es que, dentro de la legislación colombiana, no hay disposición normativa que exija a las empresas de servicio de vigilancia, dotar a sus trabajadores de armas de fuego. Estatutos sustanciales que, si bien regulan este tipo de compañías de servicios de seguridad, para los efectos pertinentes, pueden aplicarse por analogía a trabajadores vinculados directamente a otro empleador sin esta calidad, para cumplir funciones de vigilancia.

Contrario a lo afirmado por la parte actora, las normas ya referenciadas, establecen la posibilidad de dotar con armas de fuego a determinados trabajadores, siempre y cuando estén vinculados a una empresa de vigilancia y seguridad privada, y acrediten estar capacitos en el manejo de estos elementos, y el señor GARRO GÓMEZ, en su interrogatorio de parte, confesó no tener capacitación para ser vigilante.

En otro orden de ideas, como se mencionó en precedencia, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, ha dispuesto que la vigilancia en determinados eventos, podría constituir una actividad de alto riesgo, verbigracia las compañías que prestan servicios de escoltas, resguardo de valores, dinero, joyas, etc.,

debido a que éstas personas se encuentran expuestos de manera latente a la delincuencia. Empero, estas descripciones no se acogen al caso de marras, pues las actividades del señor GARRO GÓMEZ iban encaminadas únicamente a revisar el ingreso y salida de personal y vehículos, tal como él mismo lo confesó en el interrogatorio de parte, y las labores de vigilancia propiamente dichas, eran realizadas por personal de MIRO SEGURIDAD, quienes contaban con dotación de armas.

En este orden de ideas, estima este Juez Plural que, la pasiva logró demostrar que procedió con la diligencia y cuidado correspondiente, pues no se evidenció que hubiere faltado a su deber protección respecto a su trabajador, ya que se le proporcionó los elementos necesarios para su protección conforme a las labores que tenía destinadas, sumado a ello, se trataba de un trabajador que no era nuevo en el tema, pues como él mismo lo indica, cumplió las mismas funciones desde el 15 de febrero de 1993.

Además de lo señalado, llama poderosamente la atención de ésta Colegiatura, que la narrativita de las circunstancias de tiempo modo y lugar de los acontecimientos, efectuada tanto por del demandante como por los testigos, llevan a inferir que el daño ocasionado al señor GARRO GÓMEZ, impactos de bala, fue producido por un individuo ajeno a SAFERBO y a MIRO SEGURIDAD, coligiéndose claramente que se trata del hecho de un tercero.

Pues bien, acogiendo la interpretación realizada por la Sala Laboral en este tipo de escenarios, donde se presenta el hecho de un tercero, forzoso resulta concadenar justamente ese hecho de un tercero, con la inexistencia de culpa por parte del empleador, tal como se explicó en precedencia, para así concluir el rompimiento del nexo de causalidad entre el accidente ocurrido el 01 de octubre de 2014, y la presunta actitud omisiva atribuida a SAFERBO, elemento *sine qua non* de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios.

Conforme a lo anterior, valorados los elementos probatorios a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, forma esta Sala de Decisión su

convencimiento entorno a la inexistencia de la culpa patronal, pues no existe prueba fehaciente en el plenario, que lleve a determinar que el accidente sufrido por el demandante, fue consecuencia de la negligencia adjudicada a su empleador, y por el contrario, se avizora la existencia de una causal eximente de responsabilidad, como lo es el hecho de un tercero.

Las conclusiones dadas por la parte actora en sus alegaciones, son simple retroalimentación que se efectuó consecuente del infortunio, de modo que, se repite, reposa en el proceso la verificación de los elementos adecuados de protección, de forma que se garanticen la seguridad.

Todo lo anterior, lleva a concluir, que la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, deberá ser CONFIRMADA, en razón a que no se dan los presupuestos normativos previstos en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

El denominado despido indirecto o renuncia inducida, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad. Ahora, en los casos de despido indirecto, es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato de trabajo (corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3288 de 2018).

La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere, se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus

obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 6° del Decreto 2351 de 1965 y subrogado por el 5° de la Ley 50 de 1990 consagró en su literal h), que una forma de terminación del contrato de trabajo sería la *“decisión unilateral”* tanto del trabajador como del empleador. Cuando es aquel el que decide poner fin a la relación contractual por su voluntad se denominará renuncia y cuando es éste, será un despido.

A su turno, la renuncia podrá ser “pura y simple” y “libre y espontánea” o podrá ser “motivada” o “con justa causa imputable al empleador”. El primero de los casos corresponde a una decisión personalísima y libre de apremios que toma el trabajador en el marco de la autonomía de su voluntad y donde es su íntimo convencimiento lo que le lleva a comunicar tal decisión.

En el segundo, el trabajador se ve obligado a finalizar unilateralmente el vínculo, aun sin desearlo, viéndose compelido a ello por haber incurrido el empleador en alguna de las justas causas previstas en el literal B. del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 que, consagra como justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, *“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.”*. Y el párrafo de dicha norma preceptúa: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

Sobre este asunto puntual, ya se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, indicó lo siguiente:

“El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa

contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, lo cual se dio en el sub lite.” (Negrilla Intencional)

Posición reiterada en sentencias SL1636-2021 y SL2842-2022.

De acuerdo a ello, esta Sala no comparte los argumentos expuesto en el recurso de alzada por la apoderada de la parte actora, en razón a que según la norma en cita y la interpretación adoctrinada por Sala de Casación Labora, en el escrito de terminación de la relación laboral, si debe establecerse inequívocamente las razones por las cuales se pretende finalizar el vínculo, las cuales, de manera posterior, no puede ser modificadas.

Ahora bien, al plenario fue arrimada misiva de renuncia por parte del demandante, tanto en el libelo gestor como en la contestación de SAFERBO, donde se indicó lo siguiente:

Asunto: Renuncia Voluntaria

Yo, León de Jesús Garro Gómez con cédula 70549425 les informo que renuncio a la empresa a partir del 16 de agosto de 2017, siendo mi último día de labor el 15 de agosto de 2017.

Solicito por este medio reconocer los subsidios de 22 meses a razón de tres hijos, pues durante este periodo la Caja de Compensación no los reconoció por los motivos que ustedes ya conocen. Además, del ajuste de las vacaciones que durante 10 periodos me las liquidaron con el salario mínimo sin tener en cuenta el recargo nocturno y demás conceptos que para tal fin indica la ley, un aproximado por 300.000 pesos por año.

Estos valores ya le fueron reconocidos al señor José Omar Vásquez Uribe, quien ya se retiró como vigilante vinculado por la empresa.

Muchas gracias por haberme permitido hacer parte de esta compañía, mis mejores deseos, éxitos.

Atentamente,


LEÓN DE JESÚS GARRO GÓMEZ
CC 70549425

La parte actora no arrió prueba testimonial encaminada a acreditar ésta pretensión.

Realizando el análisis de la prueba, concluye la Sala que no está suficientemente demostrado el despido indirecto que pretende el accionante se declare en este proceso, en la medida que, de la lectura simple del escrito en sí mismo, no puede advertirse que el señor GARRO CÓMEZ, informara de manera clara y precisa a la empresa accionada, los motivos por los cuales pretendía fenecer la vinculación, toda vez que a reglón seguido a su renuncia, lo que efectúa es una solicitud a la compañía demandada, expresamente refiere “*solicito por este medio...*”, pero no finca su decisión con dicha motivación. De modo que, al no haberse cumplido con dicha exigencia en el momento oportuno, no es admisible que luego, dentro de un proceso jurisdiccional, pretenda invocar causales diferentes.

Por lo anterior, este punto de apelación se CONFIRMARÁ.

SANCIÓN MORATORIA

Ahora, en relación a la sanción establecida en el artículo 65 del CST, concedida por la Juez de primera instancia, y recurrida por la parte demandada, deviene importante recordar que dicha norma establece:

“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1.. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al

trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. *Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.*

PARÁGRAFO 2o. *Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”*

Respecto a ello, la Sala de casación Laboral, ha precisado, que la imposición de la indemnización moratoria, así como la sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo y sanción por falta de pago de intereses a las cesantías, no tienen aplicación automática, pues la buena fe demostrada del empleador es suficiente para eximir de ello.

Igualmente, en sentencia SL 194 de 2019, refirió que es el empleador quien finalmente tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, lo cual, había sido objeto de pronunciamiento en sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”.

En el caso de autos, se recuerda que la juez de instancia al momento de acceder a dicho pedimento, argumentó que la prima de servicios fue pagada por SAFERBO en la suma de \$150.500, cuando debió ser de \$752.500 para el año 2017, no encontrando justificación en la diferencia entre lo que se le debió reconocer y lo que se le pagó.

Así las cosas, sea del caso recordar el artículo 306 del CST, el cual dispone lo relativo al pago de las primas de servicios:

*“ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, **el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre.** Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado...” (Negrita y Subraya fuera del texto original)*

Descendiendo al caso *sub lite*, y teniendo en cuenta la norma en cita, puede inferirse que la prima de servicios del primer semestre del año 2017, debía ser pagada a más tardar el 30 de junio de ese año, esto es, mientras aún estaba vigente la relación laboral, máxime que la carta de renuncia presentada por el señor GARRO GÓMEZ, fue recibida en la empresa el día 04 de agosto de 2017, documento en donde demás se indicó que prestaría sus servicios hasta el 15 de agosto de 2017.

En ese sentido, razón le asiste a la apoderada de SAFERBO en el recurso de apelación, al señalar que, en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, debía pagarse por éste concepto, en proporción al tiempo laborado en el segundo semestre del año 2017, pues el del primer semestre, la ya había sido cancelado.

Se resalta que ni dentro de la foliatura, ni en los alegatos de conclusión, se puso en entredicho el pago de la prima de servicios del primer semestre del año 2017.

Una vez realizados los cálculos por ésta Sala, se concluye que, en efecto, al demandante se le debía pagar la suma de \$150.500 por concepto de prima de servicios proporcional al tiempo trabajado en el segundo semestre de 2017, tal como se desprende del documento denominado “LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES” arrimado a la foliatura, razón por la cual, al no existir pago deficitario, no hay lugar a la sanción moratoria analizada.

Consecuencia a lo expuesto, se REVOCARÁ el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en el entendido de ABSOLVER a TRANSPORTES SAFERBO SA, del pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

En igual sentido, se REVOCARÁ el numeral tercero de dicha providencia, para en su lugar, ABSOLVER a la empresa demandada, del pago de las costas del proceso.

Por último, respecto a la pensión sanción y demás sanciones moratorias señaladas en los alegatos de conclusión por la parte actora, se recuerda que dentro de la oportunidad legal, no fue recurrida tal decisión, motivo por el cual, dando alcance al principio de consonancia de la sentencia de segunda instancia, dichos pedimentos no serán resueltos.

DE LAS COSTAS

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante, y a favor de SAFERBO SA.

Las agencias en derecho de primera instancia, deberán ser fijadas por el juzgado de origen.

En esta instancia, se tasan las costas en la suma de Seiscientos Cincuenta Mil Pesos (\$650.000=).

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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: Revocar los numerales primero y tercero de la sentencia que se revisa en apelación, proferida por el Juzgado Segundo (02) Laboral del Circuito de Bello, para en su lugar, ABSOLVER a TRANSPORTES SAFERBO SA, del pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, y de las costas procesales.

SEGUNDO: Se confirma en lo demás.

TERCERO: Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante vencida en juicio, y a favor de SAFERBO SA.

Las agencias en derecho de esta instancia, se tasan en la suma de Seiscientos Cincuenta Mil Pesos (\$650.000=).

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

05088310500120170124701

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

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

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

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

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c8f3a89ede9fef8a4a0c9a2227407eb1ba975378b2d3cc6943c5275f91ba5edf**
Documento generado en 12/03/2024 10:54:10 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>