

MAGISTRADA PONENTE: MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA

RADICACIÓN	27001-31-05-001-2020-00114-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL
ASUNTO	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE	JHON FREDY MENA MARMOLEJO
DEMANDADO	EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA SU OPORTUNO SERVICIO S.O.S .
PROCEDENCIA	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE QUIBDÓ

Quibdó, siete (7) de octubre de dos mil veintiuno (2021)
(Aprobado en sala virtual de la fecha)

I. ASUNTO

De conformidad a lo previsto en el numeral 1° del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 y vencido el término de traslado para alegar, se procede a decidir el recurso de apelación de la sentencia No. 15 del 17 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, dentro del proceso de la referencia.

II. ANTECEDENTES

El reclamante por medio de apoderado judicial interpuso demanda ordinaria laboral contra la entidad SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S con el objeto de que en sentencia se declare que existió un contrato individual de trabajo a término fijo por un año, el cual inició el día 12 de agosto de 2019 y terminaría el 11 de agosto de 2020, con la Empresa SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S. y en razón de ello, se condene a la entidad por los siguientes conceptos:

- En cuantía de \$ 9.253.576, por despido injusto.
- Por valor de la segunda quincena del mes de agosto del año 2019, la cual asciende a \$578.348.
- Lo concerniente a la capacitación del curso BÁSICO OPERADORES DE LA SEGURIDAD AEROPORTUARIA, donde le fue descontada arbitrariamente la suma de \$614.728.



- Liquidación de las prestaciones sociales por el tiempo laborado; que corresponde a \$ 1.065.918.
- Indemnización moratoria por el no pago a tiempo de la liquidación, que hasta la fecha es de \$9.446.358, según el artículo 65 del CST.
- Que al cancelarse suma alguna por valor de todas las pretensiones aducidas en la presente demanda, se realice con sus respectivos intereses, indemnización e indexaciones, hasta que se haga efectivo el pago.
- Al pago de las costas.

Además solicitó fallar ultra y extra patita, teniendo en cuenta la sentencia C-662 del 12 de noviembre de 1998 y el artículo 50 del código de procedimiento laboral.

Como sustento de sus pretensiones adujo como hechos relevantes que, entre él y la EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S, celebraron un contrato individual de trabajo a término fijo, el cual se pactó por un periodo de un año, desde el día 12 de agosto de 2019 hasta el 11 de agosto de 2020; para prestar el servicio como guarda de seguridad en las instalaciones del Aeropuerto el Caraño de la ciudad de Quibdó, devengando un salario mínimo mensual de \$828.611 más los recargos, por lo que la suma ascendía a \$1.156.697.

Que las labores desempeñadas por el actor eran cumplidas personalmente en un horario de 12 horas diurnas, es decir, 4 turnos de 12 horas que iban desde las 06:00 am a las 18:00 pm, un descanso de 24 horas y luego se repetía el ciclo de los cuatro turnos de día, y así sucesivamente hasta que fue despedido unilateralmente por parte del empleador.

Aduce que, la segunda quincena del mes de agosto del año 2019, no le fue reconocida ni pagada por parte de la entidad, la cual reclamó verbalmente y no hubo repuesta por parte del empresa, cifra que correspondía a: \$578.348



El día 10 de diciembre del año 2019 el demandante, recibió una llamada por parte de la Coordinadora de Gestión Humana de la empresa accionada, donde le manifestaban que debía contestar unos descargos por vía telefónica, ante una presunta falta disciplinaria que había cometido en su lugar de trabajo el día 07 de diciembre del año 2019, por lo que, en ese instante solicitó copia de la queja que supuestamente pesaba en su contra, pero nunca se la dieron a conocer; y el día 29 del mismo mes y año, fue notificado por escrito de la terminación del contrato, bajo la argumentación que con la investigación adelantada, se había demostrado la comisión de una falta grave, que configuraba la finalización del vínculo.

Refirió que como no le fue reconocida la liquidación proporcional por el tiempo laborado, debe ser indemnizado tal como lo dispone el artículo 65 del CST Y SS.

Que durante la relación laboral, el libelista fue citado por la empresa demandada a la ciudad de Medellín a recibir una capacitación de básico para operadores de la seguridad aeroportuaria, y se le descontó de su salario la suma de \$614.728 por concepto del mismo.

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta urbe, admitió la demanda mediante auto calendado el 29 de septiembre de 2020, en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la demandada.

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la accionada a través de vocero judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, e Indicó que el actor fue contratado bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, por seis (6) meses como se advierte de la lectura de la cláusula cuarta del convenio suscrito el día 09 de agosto de 2019, por lo que se desvirtúa la afirmación realizada respecto de la duración de éste para desempeñar la labor de guarda de seguridad, con una asignación salarial mensual de \$ 828.616,



más los recargos de Ley, y que el horario también aparece relacionado en la cláusula tercera.

Aduce la enjuiciada que el demandante fue convocado a diligencia de descargos el día 9 de diciembre de 2019, llevada a cabo al día siguiente y efectuada vía telefónica, sin embargo, el disciplinado se negó a firmar, expresa que esa situación acaeció porque el extrabajador se apropió de un billete que se le cayó a una pasajera al pasar el filtro de entrada a sala de el aeropuerto, pero éste no reportó la novedad, siendo su obligación. Conforme lo anterior, se opuso parcialmente a las pretensiones por considerar que no le asiste derecho al actor.

En este orden, propuso como excepciones las que intituló de *“existencia de contrato laboral a término fijo por 6 meses, justa causa de terminación del contrato laboral, autorización de descuento a la liquidación, compensación, cobro de lo no debido, pacta sunt servanda, de buena fe.”*

Posteriormente en audiencia de trámite se recibieron los testimonios solicitados por las partes, y el interrogatorio de parte del demandante; finalizando así la etapa probatoria.

IV. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Como argumentos indicó el fallador lo siguiente:

- Sin lugar a dudas entre las partes se dio la predicada relación laboral, lo cual se acredita con la confesión realizada por la parte demandada, al dar respuesta a los hechos de la demanda, y quien aporta el contrato de trabajo suscrito entre las partes, que da cuenta en su cláusula cuarta, que en el mismo se estipuló un periodo de duración de 6 meses contados a partir de la fecha de iniciación de las labores del accionante, lo cual aconteció el día 12 de agosto del año 2019, es decir, que el mismo culminaría el 11 de febrero de 2020. El despacho le da credibilidad a los documentos aportados por la parte demandada, comoquiera que no fueron formalmente cuestionados por la accionante, además adujo que



no se puede olvidar que el artículo 269 del CGP, aplicable por analogía establece, un procedimiento para tachar de falso los documentos que se le atribuyan a una persona, pero el pretensionante sobre ese particular se mostró silente.

- Adujo que la accionada sustenta su dicho de despido básicamente en la existencia de un video que da cuenta en su sentir de la ocurrencia del hecho que dio lugar al despido del actor, pero sin embargo, no allegó al proceso tan importante prueba, para de esta manera acreditar los motivos del despido aducido, por lo que lo consideró injusto, y condenó al demandado en cuantía de \$ 1.131.758, que corresponde a los salarios dejados de cancelar desde 30 de diciembre de 2019 hasta el 11 de febrero de 2020.
- Indicó que de las pruebas recaudadas se evidenció que no hubo suspensión del contrato de trabajo, o por lo menos, la pasiva no acredita el permiso concedido al trabajador ante su solicitud, y de las declaraciones de las señoras ALEXANDRA MARÍA ROJAS RODRÍGUEZ y VANESSA CANTILLO SÁNCHEZ se puede observar que el accionante no laboró los señalados 14 días, pero fue por estar en capacitación en vigencia de la relación laboral, y con ocasión a ello le asiste derecho al accionante a obtener el pago de sus salarios.
- Respecto al descuento que hiciere al trabajador esbozó, que la liquidación final no está sujeta a ningún límite, de suerte que se puede descontar todo lo que sea necesario para hacer la compensación completa de lo adeudado por el asalariado. En el caso estudiado, encontró demostrado, que el día 12 de agosto de 2019, se acordó entre las partes el otorgamiento de un préstamo de dinero por valor de \$ 614.726, con el propósito de que MENA MARMOLEJO realizara el curso básico operador de seguridad y ello se probó con los elementos demostrativos aportados, por lo que, el empleador estaba en su derecho a reclamar los emolumentos adeudados.
- Expuso que el demandado pagó las prestaciones sociales, sin embargo, no se canceló la totalidad en virtud del descuento realizado.



- Además puntualizó que pese a que se advierte que al reclamante, no se le pagó la segunda quincena de mes de agosto de 2019, no se advirtió un comportamiento de mala fe o arbitrario de la parte demandada tendiente a desconocer los derechos laborales del trabajador. Y ello es así, ya que es sabido que la retribución del servicio se da con ocasión a la ejecución de las actividades para las cuales fue contratado, o la prestación personal del servicio, y se acreditó que el promotor del litigio, en el periodo descontado no ejecutó sus labores, razón por la cual, no fue pagado dicho tiempo, obedeciendo a una interpretación errónea de la parte demandada.

Con apego a dichos discernimientos resolvió:

“PRIMERO:DECLARAR que entre el señor JHON FREDY MENA MARMOLEJO y la empresa SU OPORTUNO SERVICIO LTDA existió una relación laboral, comprendida entre el 12 de agosto del año 2019 hasta el 29 de diciembre del año 2019.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa SU OPORTUNO SERVICIO LTDA –S.O.S LTDA a pagar al demandante la suma de \$ 1.131.758, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, tal como se dijo en las consideraciones.

TERCERO: CONDENAR a la empresa SU OPORTUNO SERVICIO LTDA a pagar al demandante la suma de \$ 578.348, correspondiente a la segunda quincena del mes de agosto de 2019.

CUARTO: CONDENAR a la empresa demandada por las costas.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.”

V. RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión de primera instancia, los apoderados de los dos extremos litigiosos, interpusieron remedio vertical en los siguientes términos:

Demandante:

Refiere que quedó demostrado en el transcurso del proceso y con las pruebas que se allegaron al mismo, tales como la Certificación expedida por la empresa donde se afirma que el contrato de trabajo suscrito con el actor fue



celebrado por un año cuando la señora Vanesa era la jefe de talento humano, refiriendo que es evidente que si el artículo 10 del contrato manifiesta que el período de prueba es por dos meses, quiere decir ello que el pacto contractual se celebró por 1 año.

Argumenta que respecto de los valores reconocidos en la quincena debe aplicarse los intereses moratorios, porque se trata de unas sumas de dinero del año 2019, y era una obligación del empleador cancelarlas y la excusa fue que el actor no había trabajado, de lo que se evidencia una mala fe, porque fue acreditado que existió un consentimiento entre el empleador y el trabajador, para salir a descansar o de permiso o licencia, entonces no podían descontarle, lo que deja al descubierto la mala fe del empleador para con el demandante.

De igual forma, reclama la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, argumentando que al obedecer la terminación del contrato sin injusta causa, se evidencia la mala fe del accionado, por lo que debe reconocerse la referida indemnización respecto de los 7 meses que hacían falta para que el actor terminara el contrato laboral, dado que según certificación expedida por la señora Vanesa el acuerdo fue suscrito por 1 año, situación por la reclama además intereses moratorios a las sumas reconocidas.

Demandada:

Adujo que si bien los condenaron por despido sin justa causa, se observa el procedimiento realizado según acta de descargos, la citación y el informe que registra la novedad de los hechos ocurridos el 7 de diciembre 2019, éstos no fueron tachados de falsos; dijo además, que el demandante en la pregunta 5 acepta la situación gravosa que dio paso a la terminación del contrato con justa causa; razón por la cual, no se comparten los argumentos de la sentencia porque dentro del proceso, se demostró la justeza para despedir al trabajador.

Refuta la condena al pago de la segunda quincena del mes de agosto de 2019, pues esboza que al actor se le otorgó un permiso y para ello las dos partes deben de estar de acuerdo, o sino la demandada hubiera iniciado el proceso correspondiente por abandono del cargo, razón por la cual, según sus dichos no



descarta el conocimiento y consentimiento al que llegaron, dado que hay que recordar que para un proceso de contratación de guarda de seguridad de un aeropuerto se tiene que llevar el curso de seguridad aeroportuaria exigido por aeronáutica civil; por ello, de buena fe se le otorgó el permiso para que se capacitara y el préstamo para que pudiera cumplir con sus funciones. En este orden, adujo el apelante, que no hay lugar a cancelar este salario porque el actor no prestó el servicio, y de común acuerdo se llegó a esa situación de permiso por lo que no puede ser castigada por buena fe con sus trabajadores.

VI. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Mediante proveído adiado el 29 de abril cursante, se admitió el recurso de apelación, vencido el término de traslado, en cumplimiento del artículo 15 numeral 1° del Decreto Legislativo 806 del 2020, el apoderado judicial de la parte demandada se pronunció en los siguientes términos:

- En cuanto a la terminación del vínculo, el despacho en su interpretación manifiesta que el señor demandante es despedido sin justa causa, sin tener en cuenta la confesión realizada en la pregunta 5 del interrogatorio de parte sobre dicho particular y ésta se prueba con el informe del hecho, la citación y los descargos rendidos, los cuáles como bien lo aceptó el funcionario de primer nivel, son plena prueba al no ser tachados de manera alguna en el momento procesal oportuno y, no es admisible que se pretenda manifestar que el único elemento demostrativo sobre el hecho, sea el video enunciado en la carta de despido, sin tampoco valorar las demás pruebas recaudadas, pues es pertinente recordar que al ser más garantistas al llamar a descargos se evidenció la falta cometida.
- Además aduce que se condena a su representada al pago del salario de la segunda quincena del mes de agosto de 2019, en cuantía de \$ 578.348, pero es claro que la entidad bajo la premisa y el pleno convencimiento le otorgó al demandante un permiso no remunerado, para que él se capacitara y pudiera cumplir el objeto del contrato laboral, pues es claro que en su buena fe concedió el



permiso no remunerado, y al no haber prestación del servicio personal no hay lugar a la remuneración.

VII. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Es competente esta Sala para conocer el recurso de apelación impetrado por los extremos litigiosos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 15 literal B, numeral 1º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.- Conforme al art. 66A de la misma obra, corresponde dilucidar la inconformidad de los recursistas en torno a establecer en el sub iudice:

- Si el término de duración del contrato se pactó por un año.
- La procedencia de intereses moratorios respecto de las sumas reconocidas en favor del demandante.
- Si la conducta del empleador en el asunto que nos compete, da lugar al reconocimiento de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.
- Si hubo un despido injusto respecto del señor JHON FREDY MENA MARMOLEJO y si como consecuencia de lo anterior, la demandada EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S. estaba obligada al pago de los meses de salario que le hacían falta para cumplirse el tiempo del contrato.
- Si había lugar a la omisión en el pago de la segunda quincena del mes de agosto de 2019.

4.- Es menester precisar que no existe discusión en cuanto a la existencia del contrato a término fijo suscrito entre los litigantes, que el demandante prestó sus servicios como vigilante de la empresa accionada y que la finalización del vínculo ocurrió el 29 de diciembre de 2019.



5.- Frente a la primera inconformidad planteada por la parte demandada, esto es, que el actor no tiene derecho a la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T. por haberse clausurado el contrato de trabajo con justa causa.

5.1.- Es necesario advertir que la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

5.2.- La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por finiquitado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b).

5.3.- La segunda limitación se refiere a la forma de finalización del vínculo, la cual, se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida finiquitar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

5.4.- Por su parte el artículo 64 del código Sustantivo del trabajo dispuso:

“TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

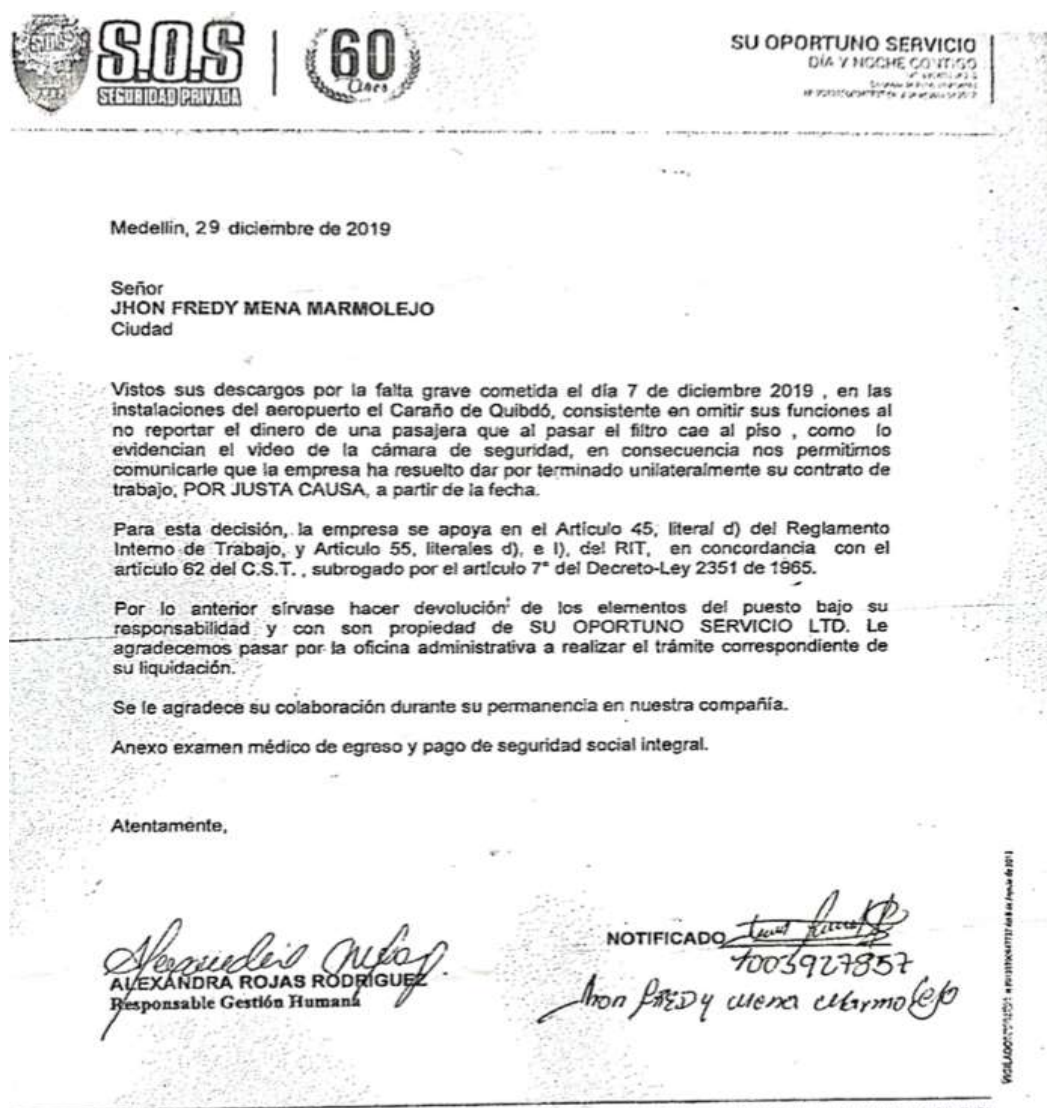
En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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. (...)"

5.5.- En esta ocasión refulge nítido el hecho del despido con la carta de terminación de la relación contractual adiada el 29 de diciembre de 2019, la cual fue comunicada al actor en la misma fecha, misiva en la que se le informó la conducta que allí se relaciona como justa causa, así:



5.6. Bajo ese norte, al manifestar el trabajador que fue terminado su contrato sin justa causa, como en este preciso caso ocurre, tiene la carga de probar éste únicamente el despido¹, y le corresponderá al empleador la demostración de la justa causa para exonerarse del pago de la indemnización

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.



que prevé el artículo 64 de la codificación laboral, cuya cuantificación dependerá del tipo de contrato, pues cada uno fija unas pautas diferentes para ello.

5.7. Sobre esta temática la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado:

“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. 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:

(..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta asección, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)²”

5.8.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del C.P. del T. y de la S.S. y 176 del C.G. del P. a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que el despido fue con justa causa.

² SL1680-2019



a) Documentales:

- Contrato de Trabajo suscrito por las partes con fecha de inicio de labores el 12 de agosto de 2019 donde en su cláusula sexta se pactó:

SEXTA: Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquier de las partes las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las modificaciones introducidas por el artículo 7º. del decreto 2351 de 1965.

- Acta de descargo de fecha 10 de diciembre de 2019, en que el trabajador al relatar los hechos expresa que:

“mi compañero Andrés Felipe me estaba explicando porque me llamaron a descargos, porque el día 7 de diciembre día sábado, él manifiesta que yo estaba en el puesto de armador llega 1 pasajero entonces yo le doy la consigna del puesto que elementos debe echar en la canasta para pasar por la máquina de rayos x y que debe pasar por el arco detector de metales, la señora pasa y luego de que ella pasa yo me agacho a recoger un poco el ángulo donde montamos un poco las canastillas, yo veo un papel que está debajo del mesón donde se pone la canastilla, luego la pasajero pasa recoge todos sus elementos que esta echó dentro de la canastica y se dirige al módulo donde ella debe viajar, seguimos la rutina de trabajo, llega el vuelo y ella viaja y en ningún momento se devuelve a preguntarnos nosotros que se le perdió algo...”

Seguidamente aduce *“en ningún momento se le callo (sic) elemento al pasajero cuando la señora pasa por el arco detector de metales y sus pertenecías pasan por la máquina de rayos x ella automáticamente recibe esos elementos que metieron en la canastilla y debo reportar el elemento que se le ha caído a una persona a ese pasajero, pero no se le cayó a una persona debo reportárselo al supervisor”*

- Oficio de fecha 29 de diciembre de 2019, a través del cual se le informa al actor el despido, ante una falta grave cometida el 7 de diciembre de 2019, al no reportar el dinero que a una pasajera se le cayó al piso al pasar el filtro en el aeropuerto.



b) Testimoniales:

ALEXANDRA MARÍA ROJAS RODRÍGUEZ

Mencionó frente a la pregunta “¿Haga un relato de lo que sepa y le conste acerca de la labor señor John Fredy en la empresa su oportuno servicio y acerca de la terminación del contrato de trabajo?” A lo que respondió: “Tengo conocimiento igual por su hoja de vida que el señor John Fredy, ingresó a la laborar en la empresa en agosto de 2019, como guarda de seguridad, en el aeropuerto de la ciudad de Quibdó a través de un contrato a término fijo inferior a 1 año por 6 meses y la finalización de dicho convenio, se dio con fundamento en una justa causa.”

Luego se le interrogó sobre: “¿Infórmenos todos los sucesos que dieron lugar a esa terminación del contrato?”, a lo que precisó que: “se presentó una queja el aeropuerto el señor fue llamado a rendir descargos dentro de los documentos que se aportan igual manera qué aportó por el abogado dentro de la contestación de la demanda Asimismo el señor rindió esa declaración que comprobó el señor había cometido una falta grave pues el señor aceptó la falta grave y por lo tanto se dio la terminación del contrato de trabajo con justa causa.”

VANESSA CANTILLO SÁNCHEZ

Al cuestionarse así: “¿Manifieste al despacho las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo de Freddy?” Dijo: “Lo sacaron porque básicamente el señor quién laboraba en el aeropuerto de Quibdó, estando en el filtro a una pasajera se le cayó un billete y ésta persona no notificó y por obligación, él debía notificar al supervisor o a la empresa, en su efecto y no lo hizo. La pasajera se vuelve a solicitar su dinero, en razón de esto, se le realiza el proceso disciplinario en el que se evidenció a través de las pruebas que el señor había cometido una falta grave.”



Luego indica que tuvo conocimiento de esos hechos *“A través del informe disciplinario que me reportan y el video que me mostraron y se evidencia al señor Freddy que recoge el billete.”*

A continuación se le pregunta: *“¿Fue usted la persona que le realizó al señor Fredy las preguntas en el descargo. ?”* expresó: *Sí. “¿Que le dijo el señor Jhon Freddy en sus descargos?”*. Respondió: *“ Eso fue hace tiempo que sucedió y esos descargos no los tengo aquí a la mano”*.

ANDRES FELIPE PALACIOS RODRÍGUEZ

En su relato manifestó que también laboró en la empresa accionada y fue muy maltratado por ésta, e incluso pensaba demandarla, pero por la situación especial de la pandemia del Covid-19 no lo ha hecho. Esta exposición deja entrever que el deponente se encuentra afectado de parcialidad, por tanto, su atestación no reviste mayor credibilidad.

c) INTERROGATORIO DE PARTE DEL DEMANDANTE

Precisó que inició labores al servicio de la accionada el 12 de agosto de 2019, realizando un curso en Rionegro, el cual, la empresa le manifestó asumir el salario por dicho término, adujo que en la segunda quincena de agosto no laboró porque estaba esperando la dotación, y *“el documento firmado”*. Luego frente a la pregunta *“sírvese manifestar como es cierto que los descargos que usted aceptó la conducta por la que fue llamado a la misma”* respondió: *“si señor”*, luego esbozó que no autorizó ningún descuento, y que la prima de diciembre y los salarios le fueron cancelados, además que recibió 5.000 pesos por liquidación fuera de descuentos. Finalmente aclaró frente al despido que la señora Vanesa lo llamó telefónicamente para hacerle unos descargos y le comenta que existe un video donde se ve que a una pasajera se le cayó un dinero y él lo cogió, que aquella puso una queja, a lo que él responde que deben enviarle el video que confirme dicho aserto y ella le dice que la empresa no puede hacer eso porque se queda con él, sin embargo, al otro día le envían un documento y cual lo lee no está de acuerdo, por eso no lo firma y posteriormente el 29 de diciembre, le informan que debe salir de la entidad porque se terminaba su contrato.



5.9- Revisados los elementos demostrativos obrantes en el legajo, considera ésta Corporación que no está probada la causal de despido injusto predicada por la parte demandada como falta grave, debido a que la prueba que soportó esa determinación como bien se pudo evidenciar del testimonio de la señora VANESSA CANTILLO SÁNCHEZ, el acta de descargo y la comunicación de finalización del vínculo, fue un video de seguridad, en el que presuntamente se visualiza a una pasajera en el aeropuerto que al pasar el filtro, se le cae al piso un dinero, y el extrabajador no reportó tal situación, sin embargo, tal elemento no fue arrimado al proceso, ni tampoco las deponentes dieron cuenta precisa de ese circunstancia porque no lo presenciaron, igualmente no se allegó la presunta queja de la afectada sobre la pérdida del dinero, que permita determinar con grado de certeza todos los pormenores que rodearon los hechos, es decir, fecha, lugar exacto, hora y demás, no se adosó el reporte del Jefe de Seguridad sobre ese asunto, razón por la cual, se avizora de manera palmaria que el empleador no demostró la existencia objetiva que configura la falta calificada como grave para proceder al despido.

5.10.- Aunado a ello, tampoco se allegó el reglamento interno de trabajo para determinar con claridad la conducta atribuida en dicha estipulación.

5.11.- Ahora si bien el apoderado de la parte demandada, asegura que el actor aceptó la conducta al responder la pregunta número 5 del interrogatorio de parte, también lo es el hecho de que el demandante, en su deponencia fue enfático en mencionar que cuando lo llamaron a informarle sobre la existencia de un video, en que se observa cuando a una pasajera se le cae un dinero y él lo coge, dice que eso no es cierto y que requiere dicho elemento, luego manifiesta que al enviarse el documento de descargos, no estuvo de acuerdo con lo ahí plasmado y por eso no lo firmó, por ese motivo no es de recibo el argumento del accionado frente ello.

Conforme lo anterior, procede la Sala a poner de presente lo plasmado por la Honorable Corte Suprema Sala de Casación Laboral que ha precisado:

“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar



todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación³."

5.12.- Emerge del anterior precedente, que la sola manifestación de los hechos que dieron lugar a la terminación de la relación laboral por parte del empleador, no son suficientes pruebas para avalar un despido que según su juicio se refuta justo; sino que debe demostrarse de manera contundente.

5.13.- Así las cosas, como de los medios de prueba no se puede establecer con la certeza debida la existencia de las causas que dieron origen al despido y por consiguiente la terminación del contrato, deviene injusta tal como lo puntualizó el juzgador de primer nivel, por tal razón, habrá de confirmarse la providencia impugnada en este sentido.

6.- Por otra parte, en cuanto al término de duración del contrato de trabajo, que esgrime el actor fue por un año, resulta oportuno inicialmente traer a colación el precedente jurisprudencial relacionado con la carga dinámica de la prueba, donde apuntaló la Sala de Casación Laboral:

"La censura, en síntesis sostiene, que en materia laboral y de la seguridad social, por su carácter tuitivo, la carga probatoria no opera automáticamente, sino que depende de la posición de cada de una de las partes y de su situación de cara a la cercanía con los medios probatorios, por lo que en el presente asunto a juzgar, al demandante le corresponde solo afirmar y fundamentar la pretensión, mientras que a la demandada le correspondía rebatir de manera contundente, quien por tener una situación privilegiada sobre la parte actora, al conservar en su poder los archivos de las historias laborales, debía desplegar una mayor actividad demostrativa, lo que constituye el «principio de la carga dinámica de la prueba», que al no observarse se traduce en la comisión de un yerro de interpretación.

³ SL4547-2018



Planteadas así las cosas, debe decirse que no es cierto lo manifestado por el recurrente en el sentido de que en este asunto la parte actora estaba relevada por completo de la carga de la prueba, habida cuenta que es sabido que quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, pues **«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando 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 CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779⁴)" (negritas ex texto).

6.1.- Como elementos suasorios incorporados al plenario se tienen:

- Certificado laboral, de fecha 18 de marzo de 2020, en el que la Coordinadora de gestión humana de la empresa accionada certifica que el demandante estuvo vinculado con la entidad desde el 12 de agosto de 2019 hasta el 29 de diciembre siguiente, desempeñándose como vigilante "Con tipo de Contrato NORMAL TÉRMINO FIJO UN AÑO.⁵"
- Contrato individual a término menor de un año suscrito por Jhon Fredy Mena Marmolejo con el representante legal de la sociedad SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S, con fecha de inicio agosto 12 de 2019, en el que en su cláusula 4ª, se pactó el término de vigencia así:

"El presente contrato tendrá una duración de SEIS (6), meses, contados a partir de la fecha de iniciación de labores y podrá prorrogarse sucesivamente hasta por Tres (3) periodos iguales o

⁴ sentencia SL11325-2016, MP GERARDO BOTERO ZULUAGA

⁵ Aportado como prueba por la parte demandante con el escrito inicial



inferiores⁶

6.2.- En este orden, revisados los documentos en mención, se observa que según la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre los litigantes, la vigencia de la relación laboral se pactó por el término de 6 meses; no obstante, el certificado laboral emitido por la accionada y allegado por la parte actora, indica que el lapso temporal es de un año.

6.3.- Para dirimir esta situación, procede la Sala por aplicación analógica, a efectuar el análisis de las pruebas referidas conforme las disposiciones del CGP que en su artículo prevé: **“176. APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS.** *Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.* “

6.4.- Con ese marco, fundados en el principio de la sana crítica de que goza el juez, una vez estudiados los elementos de convicción referidos, se considera que en efecto, el contrato de trabajo suscrito por las partes de este asunto, fue por el término de 6 meses, tal como lo plasma el cuerpo del mismo documento contractual y lo esboza de forma reiterada la pasiva; dado que después de efectuar el análisis pertinente, se llegó a la conclusión que el lapso de un año contenido en la certificación, pudo ser un yerro cometido por la empleada que emitió dicho documento, y aunque si bien éste no fue tachado de falso por la parte accionada, no se descarta que en la expedición del mismo hubiere una equivocación por quien lo suscribió. Por ello no sale adelante el argumento esgrimido por el vocero judicial del extremo demandante, en el que refiere, que el hecho que su defendido haya estado en periodo de prueba por dos meses, es suficiente para determinar que el convenio celebrado finalmente se pactó por un año.

6.5.- Aunado a lo precedentemente expuesto, no logra tener eco tal argumento para derruir el acuerdo que ligó a las partes, porque no hay pruebas que sustenten tales dichos y éstos no son suficientes, cuando verdaderamente existe un contrato celebrado entre las partes, que provee la verdad real de los extremos

⁶ Aportado como prueba por el demandado en la contestación de la demanda



temporales.

6.6.- En este orden, como el convenio contractual, se itera, se celebró por el término de 6 meses del 12 de agosto de 2019 al 11 de febrero de 2020 y fue terminado de manera injusta, tal como se dejó sentado en precedencia, la condena impuesta a la parte demandada, corresponde a los salarios del 30 de diciembre de 2019 al 11 de febrero de 2020, que deben ser cancelados conforme fueron liquidados en primera instancia, dado que sobre este particular no se interpuso alzada.

7.- Abordando el motivo de inconformidad tocante al reconocimiento de intereses moratorios esbozado por el actor, debe precisarse que sobre esa temática la Corte Constitucional enfatizó:

“Los intereses moratorios son aquellos que se pagan para el resarcimiento tarifado o indemnización de los perjuicios que padece el acreedor por no tener consigo el dinero en la oportunidad debida. La mora genera que se hagan correr en contra del deudor los daños y perjuicios llamados moratorios que representan el perjuicio causado al acreedor por el retraso en la ejecución de la obligación”⁷

7.1.- Por su parte el artículo 1608 del Código Civil, establece la causación de la mora, en los siguientes términos:

“ El deudor está en mora:

1o.) Cuando no ha cumplido la obligación dentro del término estipulado; salvo que la ley, en casos especiales, exija que se requiera al deudor para constituirlo en mora.

2o.) Cuando la cosa no ha podido ser dada o ejecutada sino dentro de cierto tiempo y el deudor lo ha dejado pasar sin darla o ejecutarla.

3o.) En los demás casos, cuando el deudor ha sido judicialmente reconvenido por el acreedor.”

7.2.- En el caso que nos ocupa, aspira el promotor litigioso se le cancelen

⁷ C-604/12



los intereses moratorios respecto de los valores reconocidos, sin embargo, ello no es posible dado que se está frente a sumas de dinero que apenas están siendo concedidas, y por ende naciendo a la vida jurídica, pues el artículo 1608 de la normatividad que se viene comentando, es claro cuando establece en su numeral primero de forma tácita y expresa que éstos, son el fruto de la mora en el cumplimiento de una obligación, situación que hasta la fecha no se ha presentado en este asunto, ya que apenas está siendo objeto de condena en favor del señor JHON FREDY MENA MARMOLEJO, de ahí que no hay lugar a fulminar a la Empresa de Seguridad SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S. por este concepto.

8.- Relativo a la cancelación de la segunda quincena del mes de agosto de 2019, enarbolada por el accionado en su apelación, quien fundamenta su descontento frente al reconocimiento de esa parte del sueldo, en favor del demandante, porque aduce que éste no trabajó los días que no fueron pagados, con ocasión de un permiso otorgado por la empresa para capacitarse, ya que al ser guarda de seguridad de un aeropuerto, debe tener el curso de seguridad aeroportuaria exigido por aeronáutica civil, es del caso recordar que:

8.1.- Preceptúa el artículo 51 del C.S.T. que el contrato de trabajo se suspende:

“(...)

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.”

8.2.- Sobre la suspensión del contrato de trabajo por estudios, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado de antaño:

“En lo que concierne a los estudios que adelante un trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo y que impidan totalmente la prestación normal de los servicios, pueden darse, entre otras, las siguientes hipótesis:

a) Que los estudios sean solicitados por el trabajador.

b) Que sean dispuestos unilateralmente por el empleador para capacitación del trabajador, y

c) Que sean convenidos por ambas partes.

(...)



En el segundo caso, si el trabajador cumple una orden del patrono en materia de capacitación -cuando al empresario le asista legalmente tal facultad-, ese hecho no puede acarrearle ningún detrimento salarial al destinatario de la misma; por tanto, le asiste el derecho a la remuneración y el tiempo de abstención del servicio no tiene los efectos de una suspensión del contrato porque tal situación obedece a una disposición del empleador que en los términos del artículo 140 del código, otorga el derecho a devengarla⁸."

8.3.- Respecto de las manifestaciones de inconformidad debe decirse que para la sala no lucen acertados los planteamientos expuestos, en este sentido, porque a términos del contrato celebrado, el señor JHON FREDY MENA MARMOLEJO para ésta calenda, ya hacia parte de la empresa demandada y fue precisamente por ello, como bien lo manifestó el recurrente, que gozaba de un permiso para capacitarse, porque al ser guarda de seguridad requería el curso exigido por la Aeronáutica civil y no fue retirado del cargo por abandono; tampoco se probó de manera certera que el estudio, hubiese sido solicitado por el trabajador o convenido por las partes, por lo que se infiere que dicha capacitación fue impuesta por el empleador, son esos argumentos, los que no fundamentan la omisión del pago del salario al actor, pues está claro que su ausencia en el lugar de trabajo acaeció por el aval de la hoy demandada, quien para ese momento era su empleadora, y requería de aquél un conocimiento especializado frente a la labor encomendada, situación que no tiene vocación de suspensión del contrato, por ello, no es de recibo haberse sustraído en el pago del salario como bien se determinó en el fallo apelado.

8.4.- Sumado a ello, téngase presente que el artículo 59 del CST, prohíbe al empleador:

"1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, (...)", con excepción de algunas situaciones.

8.5.- A su turno el canon 149 del mismo compendio normativo, señala entre

⁸ Sentencia 11150 de octubre 20 de 1998 M.P. José Roberto Herrera Vergara



otras cosas que:

"1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento."

8.6.- En este orden, no encuentra asidero legal y constitucional el comportamiento omisivo de la empresa SU OPORTUNO SERVICIO LTDA S.O.S en la cancelación del emolumento referido, pues no hay justificación que le permitiera válidamente excluir su obligación, aunado a que no se acreditó de manera contundente autorización escrita de no pago mientras se concedía el permiso, pues nótese que se le realizó un préstamo al demandante y, aunque ese asunto no es tema de discusión, resulta oportuno ponerlo de presente para dar a conocer que la accionada, en lo que tiene que ver con conceptos económicos, los establece de manera formal, de ello da cuenta el certificado de préstamo referido; por ello, no se acepta la sola manifestación de la enjuiciada, cuando aduce que entre ella y el señor JHON FREDY MENA MARMOLEJO se llegó a un acuerdo para el no pago del salario mientras éste se desplazaba en permiso, cuando además según lo que argumenta la propia convocada el extrabajador estaba capacitándose para



prestarle un servicio.

9.- Finalmente corresponde a esta instancia, determinar si acertó o erró el a quo al no imponer a la entidad demanda la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

9.1. Sobre esta institución jurídica, dicha disposición señala:

“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 o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, 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”.

9.2. A su vez, debe indicarse que la misma no opera de forma automática, en tanto que sus orígenes devienen del incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, por lo que goza de una naturaleza sancionatoria, y en consecuencia su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

9.3. Sobre esta materia la Sala de Casación Laboral ha puntualizado:

“Ahora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un



examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo⁹.

9.4. Igualmente es menester acotar que es a espaldas del empleador, en quien recae la carga de probar que obró sin intención fraudulenta, tal como lo expuso nuestro máximo órgano de cierre laboral, así:

“[...] 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.”¹⁰

9.5. La misma Corporación ha señalado que obrar de buena fe equivale a “obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de «mala fe», de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o

⁹ SL 194 de 2019

¹⁰ SL 199 de 2021



pulcritud (Sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la SL12854-2016, 24 ag. 2016, rad. 45175)”

9.6.- Así entonces, resulta necesario estudiar la conducta del empleador referente al pago o no de los salarios y/o prestaciones sociales adeudadas al asalariado, pues de resultar la actitud omisiva revestida de mala fe, sería procedente aplicar la condena por dicho concepto, en este orden, se tiene que la relación laboral según la carta de despido, terminó el 29 de diciembre de 2019 y la liquidación fue pagada al actor, según detalle fichero del banco BBVA el 17 de enero de 2020, lo que quiere decir que ello ocurrió 19 días después, según se puede observar:



124 862

Liquidación

Detalle Fichero

28/Jan/20 10:23:37

Shon Fredy Mena Marmolejo

Información del fichero

Clave Empresa:

F.de proceso:

Referencia:

Producto:

NOMINA

17-01-2020

DVN 20/01/2020

Nóminas

Cuenta de Cargo:

Nombre Fichero:

Ordenes:

Importe Total:

CC - 00130092000100110626

PAGO LIQUIDACIONES

0

33.491.782,00

BENEFICIARIO	CUENTA BENEFICIARIA	IMPORTE (COP)	MOTIVO
AGUDELO TRUJILLO YESENIA MARIA	0757000200305719	58.292,00	AUTORIZADO
ALCARAZ GARCIA DIEGO ALEXANDER	0052000200449907	463.329,00	AUTORIZADO
ANGULO PASOY JHAN CARLOS	0390000200312502	1.801.654,00	AUTORIZADO
ARRIGUI MEDINA BLANCA FLOR	0555000200002658	1,00	AUTORIZADO
BARRIOS GAMEZ FRANCISCO ALBERTO	0390000200429306	540.507,00	AUTORIZADO
BENITEZ MILLAN WILSON ANTONIO	0390000200425940	864.841,00	AUTORIZADO
BETIN BETIN AMARANTON MIGUEL	0390000200423929	1.074.916,00	AUTORIZADO
BOLAÑOS GONZALEZ JORGE TAYLOR	0390000200422145	1.389.092,00	AUTORIZADO
CABRERA PALACIOS DIEGO LUIS	0440000200398960	359.976,00	AUTORIZADO
CALDERIN MARTINEZ GEIDER YAIR	0066000200235660	1.701.961,00	AUTORIZADO
CARDONA GIRALDO DANIELA DE HOYOS MUÑOZ BRANDON JOEL	0390000200431658	87.408,00	AUTORIZADO
ECHAVEZ TORRES LAURA VANESSA	0763000200070910	1.140.116,00	AUTORIZADO
GONZALEZ CARDONA SEBASTIAN	0153000200174826	5.000,00	AUTORIZADO
GONZALEZ FANDINO STEVEN ALEXANDER	0450000200189600	19.130,00	AUTORIZADO
GONZALEZ GONZALEZ YOHAN SEBASTIAN	0116000200159262	431.560,00	AUTORIZADO
GORDO AMEZQUITA ARCELIA	0331000200138354	1.712.841,00	AUTORIZADO
GRILLO LOZANO CRISTHIAN ANDRES	0116000200174327	1,00	AUTORIZADO
HOLGUIN SEPULVEDA YESICA NATALIA	0064000200306103	1.468.604,00	AUTORIZADO
MARIN GARCIA JOSE MAURICIO	0229000200035530	1.807.962,00	AUTORIZADO
MARTINEZ URRUTIA MERCY LILIANA	0627000200265945	1.265.320,00	AUTORIZADO
	0582000200117180	1,00	AUTORIZADO



MENA MARMOLEJO JHON FREDY	0557000200355864	5,000.00	AUTORIZADO	*
MONTES GUEVERA DEILYS PATRICIA	0023000200228505	998.610,00	AUTORIZADO	
MORALES ACUNA ABEL	026570052956	2.743.555,00	AUTORIZADO	
MUÑOZ BLANDON WBALDO	0229000200077045	874.337,00	AUTORIZADO	
NEGRETTE DIAZ GUSTAVO MANUEL	0088000200243367	1.027.302,00	AUTORIZADO	
ORTIZ LINCE LAIDY JOHANA	0537000200502148	1.310.868,00	AUTORIZADO	
PALACIOS CHAVERRA EDINSON	0116000200166828	372.844,00	AUTORIZADO	
PALACIOS MOSQUERA JACKSON STIBEN	0266000200287036	486.710,00	AUTORIZADO	
PARDO LEMUS ANDRES GUILLERMO	0331000200138891	1.780.819,00	AUTORIZADO	
REINOSA VELEZ ERICA ANDREA	0537000200529016	807.633,00	AUTORIZADO	
ROJANO PEÑA RONALD ANTONIO	0178000200311478	1.332.413,00	AUTORIZADO	
SALGADO CARPIO JULIO CESAR	0331000200139956	1.897.027,00	AUTORIZADO	
SANTOS PRIETO YORMAN ARNOLDO	0331000200139626	1.887.289,00	AUTORIZADO	
SARMIENTO SARMIENTO LUIS ALBERTO	0116000200174178	1,00	AUTORIZADO	
SIMANCAS GARCES STEVEN	0116000200170416	214.437,00	AUTORIZADO	
VARGAS ORTIZ ARIADNA ALEJANDRA	0390000200421386	485.556,00	AUTORIZADO	
VERGARA QUINTERO YEISON DANIEL	0085000200241370	1.276.804,00	AUTORIZADO	

9.7.- Los documentos expuestos permiten colegir que la empresa accionada se demoró 19 días para el pago de la liquidación del demandante en cuantía de \$5.000 pesos, sin embargo, se advierte de la contestación de la demanda que la entidad canceló dicha suma, luego de los descuentos realizados de Ley y autorizados por el propio demandante, lo que deja entrever sin manto de duda que al finalizar la relación laboral, solo se adeudaba esta cifra que no reviste gran magnitud y que fue cancelada a esa fecha porque fue incluida en nómina.

9.8- Ahora si bien el salario correspondiente a la segunda quincena del mes de agosto de 2019, no había sido cancelado al demandante, ello obedeció a que empleador actuó bajo la convicción errada, de que como para esa calenda el extrabajador no prestó el servicio al encontrarse en capacitación, ese sueldo no debía pagarlo.

9.9.- Tales circunstancias no evidencian causal de mala fe o mala conducta donde la accionada pretendiera evadir el pago de las acreencias del señor MENA MARMOLEJO, este orden, no sale avante la pretensión indemnizatoria aludida, tal como lo puntualizó el operador judicial de primer grado.

10.- Conforme lo anterior, resultan inadmisibles los reclamos de los apelantes dado que esta claro para esta Corporación que el contrato suscrito



por los contendientes fue por el lapso de 6 meses, se configuró un despido injusto frente al trabajador, la omisión del pago del salario para la segunda quincena del mes de agosto de 2019 no obedeció a la suspensión del convenio, tampoco fue acordada entre las partes y finalmente no se probó la mala fe de la demandada para fulminar por la condena indemnizatoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.

VIII. DECISIÓN

A mérito de lo expuesto, la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 15 del 17 de febrero de 2021, emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, por las razones expuestas.

SEGUNDO: SIN CONDENA en costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el proceso al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los magistrados¹¹,

MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA

¹¹ Firma de los Magistrados escaneada conforme a las directrices trazadas en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020.



JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA



Firmado Por:

Monica Patricia Rodriguez Ortega
Magistrada
Sala Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco



Jhon Roger Lopez Gartner
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Luz Edith Diaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

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:

a39c1ad374f90f1865602410837683dd99182a192bca21df7468ca60e1a68257

Documento generado en 07/10/2021 02:46:15 p. m.

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>