



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Acta número: 33

Audiencia número: 348

En Santiago de Cali, al dieciséis (16) día del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, se constituyeron audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia número 58 del 25 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por FABIAN SANCHEZ MEDINA contra la AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La apoderada del actor solicita en los alegatos de conclusión presentados ante esta instancia, se confirme el proveído impugnado, por encontrar que la decisión se ajusta a las pruebas recaudadas que dan lugar a la declaratoria de terminación del contrato sin justa causa.

De otro lado, la mandataria judicial de la sociedad demandada, considera que la terminación del contrato obedeció a una falta grave cometida por el demandante, consistente en la administración y gestión deficiente en la sede valle, de la cual él era responsable con



ocasión a su cargo como Gerente Operativo, dado que, al hacerse la revisión de inventarios, arrojó un faltante de envases y producto terminado. Que, al hacerse la investigación disciplinaria, el actor no aceptó la falta ni expuso justificaciones a su conducta. Considerando que hubo una violación al reglamento interno de trabajo al no cumplirse a cabalidad con las funciones, que generó una inestabilidad económica, calificando la falta como grave que conlleva a la terminación del contrato sin justa causa.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA N° 294

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo que existió con la empresa AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A., a término indefinido, que rigió por 6 años y 11 meses consecutivos y que terminó sin justa causa, razón por la cual reclama el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, además el pago de daños psicológicos y morales.

En sustento de esas pretensiones anuncia el actor que el 01 de junio de 2008 suscribió un contrato de trabajo con la empresa demandada para desempeñar el cargo de Jefe de Depósito, pactándose un salario de \$2.200.000, cantidad que se mantuvo con variaciones en los últimos cinco años. Que el 18 de mayo de 2009 fue ascendido de forma verbal para ocupar el cargo de Gerente Operativo, devengado un salario de \$5.500.000 y la última suma percibida corresponde a \$7.020.219. Que el 09 de enero de 2015 el actor sufrió un preinfarto debido al exceso de trabajo.

Que el 04 de mayo de 2015 el actor se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Bebidas "SINALTRAINBEC".

Que el 08 de mayo de esa anualidad se le hizo una citación para la diligencia de descargos, la que se adelantaría ese mismo día en horas de la tarde. Habiendo solicitado el demandante aplazamiento para asistir acompañado de dos representantes, petición que no



tuvo respuesta y en su lugar, se procedió al despido, aduciendo una falta, consistente en la administración y gestión deficiente en los inventarios de los días 12 de abril, 19 de abril y 03 de mayo de 2015, indicando un faltante de envases y producto terminado por valor de \$129.445.500 y \$552.945.392, respectivamente. Considerando que el empleador incurrió en violación a los derechos fundamentales del trabajador.

Que en relación con el primer faltante, el actor hizo las investigaciones y encontró que ese envase había salido para la sucursal de Bavaria de Peldar y respecto al otro faltante, indica que no estaba bajo su responsabilidad la custodia de esos envases.

Que promovió acción de tutela y al darse respuesta por parte de la accionada, ésta expresa que las irregularidades de pérdidas de envases ascienden a \$681.000.000 y en la carta de despido anuncia otros valores.

Que la empresa ignora que al momento de la supuesta pérdida de esos envases el actor estaba fuera de las instalaciones de la empresa en Tocancipa – Cundinamarca, con 14 operarios más.

TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A. dio respuesta a la demanda oponiéndose a las pretensiones, previa aceptación de la existencia del vínculo laboral, el ascenso del cargo, calificando el puesto del actor como empleado de manejo y confianza. Que la terminación del contrato obedeció a una causal contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el reglamento interno de trabajo. Habiéndosele entregado la notificación para la diligencia de descargos no el 08 de mayo como lo anuncia el actor, sino el 28 de abril de 2015 y solicitó aplazamiento para el 04 de mayo, el que fue aceptado.

Que se hizo un inventario y se encontraron pérdidas, lo que genera una falta grave porque estaba generando un desequilibrio económico y se decide terminar con justa causa el contrato de trabajo; dado que dentro de las funciones del demandante estaba la de



supervisar la operación de los otros depósitos, solicitando información sobre los inventarios a los administradores, recepcionar, inventariar y reubicar el envase inadecuado. Teniéndose en cuenta que la entidad demandada es una operadora logística que presta servicios a varios clientes y en esa operación es la encargada de la movilización de inventarios.

En su defensa formula las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirime en primera instancia en donde la A quo declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada a la que condenó a pagar al actor la suma de \$25.448.291 por concepto de indemnización por despido injusto.

Para arribar a la anterior decisión, la A quo luego de hacer el recuento de las piezas procesales que obran dentro del plenario y dar lectura a la diligencia de descargos del 08 de mayo de 2015, donde el demandante asiste sin testigos y acepta que dentro de las funciones le corresponde hacer seguimiento y no tiene el manejo de inventarios y además que llevaba más de un mes fuera del Valle y se indica que había otro trabajador quien expuso que el actor conocía de los faltantes, sin que dentro del plenario obre esa prueba. Igualmente, la operadora judicial cita varios correos electrónicos, donde se informa sobre las irregularidades, donde se hizo un inventario físico, encontrando un faltante de 385 estibas, validando el hallazgo de pérdidas en el día anterior.

Concluyendo la operadora judicial que en la prueba documental hay muchas inconsistencias en relación con lo informado por la empresa en la contestación de la demanda, dado que se infiere que la persona encargada de los inventarios no era el demandante, sino que la responsabilidad recaía en el señor Miltón Moncaleano, por lo tanto, deja dudas de la responsabilidad del actor que si bien en la diligencia de descargos afirma haber realizado los seguimientos, sin que se hubiese acreditado cambio de funciones del actor y que tenía la responsabilidad de inventarios. Además, se indica que en el último inventario estuvo presente el actor, hecho que difiere de otras pruebas. Además, el representante legal de la



demandada no asistió a la audiencia en que debía de absolver el interrogatorio de parte lo que hace presumir ciertos los hechos de la demanda susceptibles de la confesión, los que no fueron desvirtuados, por lo tanto, el actor no tenía responsabilidad en el faltante de productos y no era responsabilidad de él la custodia de los envases, dando por confeso el hecho 17 de la demanda. Señala igualmente, que en la diligencia de descargos se hizo sin el acompañamiento de los representantes del sindicato, por lo tanto, ésta pierde valor.

En relación a la reclamación del pago de los perjuicios, consideró la A quo que no hay prueba que certifique éstos, lo que conlleva a no acceder a esta pretensión.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la anterior decisión las apoderadas de las partes formularon el recurso de alzada, bajo los siguientes argumentos:

Parte demandada, considera que no se analizaron bien las funciones del demandante y la omisión se castiga como falta grave porque estaba dentro las labores a desempeñar la de vigilar las personas que estaban a su cargo, por ello reitera que para la empresa es una falta grave, que justifica el despido, y si bien no se cita a los representantes del sindicato no es fundamental para hacer la diligencia de descargos, porque es una facultad del citado hacerlos comparecer y quien debe dar respuesta es el trabajador citado a esa diligencia.

La mandataria judicial de la parte demandante, igualmente formula el recurso de alzada, porque se niega el reconocimiento de los perjuicios habiendo sido despedido sin justa causa y esa es parte de la sanción. Además, se solicita la cancelación de la indemnización por despido injusto con sus intereses.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral, hecho no desconocido por la parte demandada y aunado a ello se allegó certificación expedida por la Directora Gestión Talento Humano del 16 de mayo de 2015, (fl. 22) que informa que el



demandante laboró para la empresa Agencia de Servicios Logísticos S.A. con contrato a término indefinido desde el 01 de junio de 2008 al 08 de mayo de 2015, desempeñando el cargo de Gerente Operativo.

Conforme a los argumentos expuestos en el recurso de alzada, corresponderá a la definir a la Sala: si la terminación del contrato laboral del actor obedeció a una justa causa que exonere a la entidad demandada del pago de la indemnización por despido y de acuerdo a la respuesta a ese interrogante, se determinará si hay lugar al reconocimiento de perjuicios e intereses.

Para dar respuesta al primer interrogante, es necesario tener en cuenta la carga probatoria que corresponde a cada parte, dado que al demandante en su calidad de ex trabajador le está asignado acreditar el hecho del despido y al ex empleador que existió una justa causa que lo exonere de la solicitud de la correspondiente indemnización.

Veamos si las partes en contienda cumplieron ese deber procesal.

1. Al ex trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido:

A folios 21 del plenario milita la comunicación de terminación del contrato laboral del actor, calendada el 08 de mayo de 2015, con el siguiente contenido:

“Nuestra empresa ha establecido que usted incurrió en la siguiente falta:

Falta consistente en la administración y gestión deficiente en la sede Valle de la cual usted es responsable en su cargo de Gerente Operativo, pues en los inventarios de los días 12 de abril, 19 de abril y 3 de mayo de 2015, fue hallado un faltante de envases y producto terminado por valor de \$129.445.500 y por faltante \$552.945.392 respectivamente.

Su conducta perjudicó gravemente los intereses de nuestro cliente Bavaria S.A. y también perjudicó los intereses nuestros como operadores logísticos.

Escuchado en descargos del día de hoy 8 de mayo del año en curso, usted no aceptó su falta y no dio una justificación a su conducta y los hechos que se le imputan. Su conducta es inaceptable y no se compadece con las funciones como Gerente Operativo.

Su conducta constituye falta grave y está calificada como tal en nuestro reglamento interno de trabajo y en su contrato de trabajo.



Por los motivos anteriores, estamos dando por terminado su contrato de trabajo en la fecha de hoy 08 de mayo de 2015, con fundamento en las justas causas establecidas en el artículo 62 literal A) numerales 5 y 6 del código sustantivo del trabajo en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo código..”

De acuerdo con la prueba documental antes citada, se concluye que el demandante cumplió con el deber procesal antes citado, esto es, allegó la comunicación mediante la cual el empleador decide unilateralmente terminar el contrato laboral.

2. Al ex empleador, le corresponde acreditar que las causales que invoca esa comunicación existieron que conlleven a declarar ajustada a derecho la decisión de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

De acuerdo con la misiva de terminación del contrato laboral al actor, se indica que la falta cometida por el trabajador es “grave” y está calificada como tal en el reglamento interno de trabajo, sin que se indique a que cláusula se refiere.

En relación con las disposiciones legales citadas en esa comunicación, la Sala trae a colación lo que las mismas consagran:

Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

“son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

“... ”

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier otra falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Con la remisión que hace la norma antes citada a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece las obligaciones especiales de los trabajadores, así como las prohibiciones. Tenemos que textualmente éstas son:

“Artículo 58 Son obligaciones especiales del trabajador:



1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.”

Artículo 60: Se prohíbe a los trabajadores:

“1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.



7. *Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.*

8. *Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.”*

Retomando la misiva de terminación del contrato, el empleador empieza ésta en los siguientes términos: *“falta consistente en la administración y gestión deficiente..”*. Con esa expresión, la motivación del fenecimiento del vínculo laboral no guarda relación con las normas citadas, porque textualmente el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo si establece como justa causa para terminar el contrato *“9. El deficiente rendimiento”*, causal no invocada en la carta de despido, además que, al aplicarse esa causal, requiere del procedimiento expuesto en la misma norma, esto es, dar aviso al trabajador de la terminación del contrato con anticipación no menor de 15 días.

Dando interpretación a todo el contexto de la misiva de terminación del contrato de trabajo, se le está responsabilizando al actor del faltante de envases y de productos terminados. Siendo necesario para ello, determinar claramente si estaba en cabeza del promotor de este proceso, funciones propias con los inventarios. Para ello, revisamos el perfil y descripción del cargo, documento obrante a folios 131, indicando:

“objetivo del cargo: coordinar administrativa y operativamente el Centro de Distribución asegurando la disponibilidad de recursos: humanos, técnicos y físicos y la asignación adecuada de los mismos”

“Descripción de funciones:

En la Operación:

- *Presidir las reuniones con los Supervisores para informar sobre las actividades operativas de la Empresa con el personal Operativo sobre los requerimientos de la operación.*
- *Representar a la empresa en las reuniones programadas o que surjan por necesidad de la operación con la interventoría del cliente para la recepción de solicitudes y planteamiento de oportunidades de mejora.*
- *Dar respuesta oportuna a los requerimientos del cliente mediante comunicados, informes u otro tipo de actividades a las que hubiere lugar de acuerdo al flujo de la operación.*
- *Orientar las actividades de manejo del Depósito (recepción, almacenamiento, custodia y despacho de producto y envases) hacia el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.*

- *Verificar que el número de personal designado sea acorde a las labores requeridas y exigidas por el cliente para el cumplimiento de la operación y analizar la óptima distribución del personal operativo frente a las necesidades de la operación y la estructura orgánica aprobada.*
- *Revisar los procedimientos de recepción almacenamiento y despacho, su cumplimiento y sus posibles modificaciones en cuando a los métodos de trabajo en el caso de requerirse, pero que no afecten los requisitos del cliente.*
- *Supervisar la operación de los otros depósitos a cargo de la empresa solicitando información sobre los inventarios a los administradores del CD.*
- *Participar en la organización para la ejecución y control de los inventarios extraordinarios y de fin de mes.*

Dentro de las funciones antes citadas, el demandante tenía funciones de orientación de actividades del manejo de Depósito, entre ellas la de custodia y debía supervisar la operación, solicitando información sobre los inventarios y debía de participar en la organización para la ejecución y control de los inventarios sólo los extraordinarios y de fin de mes.

Por lo tanto, la tarea propia de la custodia no estaba en cabeza del actor y a esa conclusión se llega además de las funciones antes citadas, de las comunicaciones, documentos allegados por la parte demandada con la contestación de la demanda, entre ellas la que corresponde al 05 de mayo de 2015, enviado de manera virtual de “Javier Rojas” para “Guiller Jean-Luc Colombet”, que contiene el siguiente texto:

“De antemano expreso mi disculpa y pena, por lo que está pasando y comentado por usted en el mail sub. Quiero que conozca que ha sido fundamento importante para la empresa la ética y honestidad y sabemos que este tipo de sucesos afectan de manera grave nuestra relación de confianza. Es por eso que desde ayer mismo tomamos medidas como separación y solicitud de no permitir el ingreso más al CD del señor Miltón Moncaleano encargado del manejo de los inventarios como jefe de bodega....”
(subrayado fuera del texto)



De acuerdo con la anterior comunicación, es claro que el Jefe de Bodega era el señor Miltón Moncaleano y era además, el encargado de los inventarios, correspondiéndole al demandante sólo actividades de supervisión y *“Participar en la organización para la ejecución y control de los inventarios extraordinarios y de fin de mes”*, por consiguiente, el control a los inventarios que correspondía al promotor de este proceso no era diario, a tal punto que conocida la irregularidad generando faltantes, correspondió al demandante hacer investigación, como se observa en los correos obrantes de folios 145 y s.s. que datan de finales del mes de abril de 2015.

De acuerdo con el material probatorio, es claro que el actor no incurrió en un acto inmoral o delictuoso en el lugar de trabajo, que conlleve a tenerse como justa causa, porque el demandante no tenía la responsabilidad del manejo de la bodega y no se incorporó al plenario decisión de jurisdicción penal que determinará al señor FABIAN SANCHEZ MEDINA como responsable de la comisión de un delito que tuviese relación con los faltantes de envases y de productos terminados. Y como quiera que al no tener el actor la responsabilidad del manejo de los inventarios y de la bodega, no puede concluirse que viola las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que conllevará a mantenerse la decisión de primera instancia.

En cuanto a los argumentos expuestos por la parte actora, que persigue la condena a la demandada por concepto de perjuicios, los que no atendió la A quo al considerar que esa pretensión no tenía respaldo probatorio. Decisión que se mantiene, dado que no basta con hacer una afirmación, sino que era deber acreditar dentro del plenario, éstos, y dentro del proceso se aportó copia de la historia clínica del actor que corresponde a consulta médica del 29 de enero de 2015, es decir, antes del despido, por lo tanto, las afectaciones de salud que presentó el actor, corresponden al período en que estaba vigente el contrato laboral y no producto de la ruptura de la relación de trabajo.

La otra solicitud de la mandataria del demandante es el reconocimiento de intereses, teniendo como capital el valor correspondiente a la indemnización por despido injusto. Pretensión que no se atiende, porque éstos no fueron solicitados con la demanda, debiéndose conservar el principio de consonancia expuesto en el artículo 281 del Código



General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión al artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Se adicionará la sentencia de primer grado, a fin que la suma correspondiente a la indemnización por despido injusto, sea debidamente indexada al momento de su pago. Si bien, se está haciendo esta condena de manera oficiosa, se hace acogiendo la sentencia SL 359, radicación 86405 del 03 de febrero de 2021. MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que sobre el particular precisó:

“Sobre esta materia, la Sala de Casación Civil de esta Corte, en sentencia CSJ SC6185-2014, a través de la cual reiteró la CSJ SC, 18 dic. 2012, rad. 2004-00172, adoctrinó: (i) la indexación no pedida en la demanda, pero concedida por el juez de segundo grado, no trasgrede alguna disposición sustantiva, «dado que en verdad, en ésta (sic) no se concedió más de lo requerido, sino la misma cantidad, pero traída a valor presente [...]»; (ii) ello no excede el orden legal o constitucional, sino que, contrario, «lo respeta y preserva, mayor aún, si se tiene en cuenta que la actualización del monto del perjuicio, lo que comporta es desarrollo del principio de equidad y plenitud del pago implícitamente solicitado»; y (iii) la consecuencia de esto es que el referido ajuste deba entenderse «[...] como un factor compensatorio, con el que se mantiene el poder adquisitivo de la moneda, cuando por el transcurso del tiempo, ésta (sic) se devalúa».

Debe insistirse en que la indexación no aumenta o incrementa las condenas, sino, más bien, garantiza el pago completo e íntegro de la obligación. Sin la indexación, las condenas serían deficitarias y el deudor recibiría un menor valor del que en realidad se le adeuda, premisa que tiende a agudizarse en tiempos de crisis y congestión judicial.

En suma, la imposición oficiosa de la actualización no viola la congruencia que debe existir entre las pretensiones de la demanda y la sentencia judicial. Por el contrario, pretende, con fundamento en los principios de equidad e integralidad del pago, ajustar las condenas a su valor real y, de esta manera, impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario. Es decir, procura que la obligación se satisfaga de manera completa e integral.

Por lo visto, a partir de esta sentencia la Sala fija un nuevo criterio, para establecer que el juez tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte, postura que se encuentra entre muchas otras, en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2005, rad. 24291, CSJ SL, 14 nov. 2006, rad. 26522, CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 41471, CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 42973, CSJ SL13920-2014, CSJ SL16405-2014, CSJ SL9518-2015, CSJ SL3199-2017 y CSJ SL3821-2020.”

Costas en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del promotor del litigio, fíjense como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. E igualmente, al no haber salido avante los argumentos de alza formulados por la parte activa de la litis, se condenará al demandante en costas en esta instancia, fijándose



las agencias en derecho en equivalente a una cuarta parte del salario mínimo que cancelará a la parte demandada.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- ADICIONAR el numeral primero de la sentencia número 058 del 25 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, el cual quedará así:

Condenar a la sociedad AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A. a pagar al señor FABIAN SANCHEZ MEDINA, la suma de \$25.448.291, por concepto de indemnización por despido injusto, debidamente indexada al momento de su cancelación, se niega el pago de la indemnización por perjuicios psicológicos y morales.

SEGUNDO. CONFIRMAR en lo restante la sentencia número 058 del 25 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

TERCERO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del promotor del litigio, fíjense como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. E igualmente, al no haber salido avante los argumentos de alzada formulados por la parte activa de la litis, se condenará al demandante en costas en esta instancia, fijándose las agencias en derecho en equivalente a una cuarta parte del salario mínimo que cancelará a la parte demandada.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
FABIAN SANCHEZ MEDINA
VS. AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.
RAD. 76-001-31-05-016-2017-00002-01

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos personales de los apoderados judiciales de las partes.

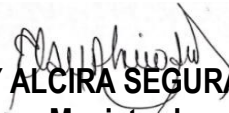
DEMANDANTE: FABIAN SANCHEZ MEDINA
APODERADA: LILI ESCOBAR VELASQUEZ
Correo electrónico:

DEMANDADA: AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A
APODERADA: ADRIANA MARIA CASTAÑEDA MARTINEZ
Correo electrónico

NANYTONY@GMAIL.COM

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 016-2017-00002-01