



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín

Medellín, Antioquia, veintiuno (21) de enero de dos mil veintidós (2022).

Sentencia	No.011
Referencia	Consulta
Tipo de proceso	Ordinario Laboral Única instancia
Demandante	Juan Esteban Higueta
Demandado	Inversiones Executive Managment S.A.S
Radicación	05001-41-05-006-2018-01315-01
Despacho de origen	Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Decisión	Confirma

## **I. ASUNTO A RESOLVER**

Juzgado revisará la sentencia emitida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, con la cual se puso fin a la controversia planteada entre las partes, para determinar si la decisión adoptada fue acertada, teniendo como parámetros fácticos, los señalados en los hechos de la demanda su reforma, ante la falta de respuesta a la demanda.

## **II. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el 15 de julio de 2021, que continuó y culminó el 1º de septiembre de 2021, emitió sentencia de instancia por la cual absolvió a la entidad demandada, de todas las pretensiones de la demanda, encaminadas a obtener la indemnización por despido sin justa causa y el pago de las acreencias reclamadas en la demanda.

Para sustentar la decisión, el juez A quo encontró probado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó entre el 1º de noviembre de 2016 hasta el 17 de mayo de 2017, el cual terminó por despido con justa causa.

Del análisis probatorio realizado, el Juzgador de instancia encontró demostrado que, el actor incurrió en la causal 6º del artículo 62 del C.S.T y la entidad empleadora cumplió con los rituales legales para garantizar el derecho de defensa al trabajador, por ende, concluyó que el despido del trabajador fue justificado.

En cuanto a la pretensión de pago de la sanción consagrada en el numeral 3º del art .99 de la Ley 50 de 1990, argumentó que la misma se aplica cuando el empleador no consigna la cesantía en un fondo, antes del 15 de febrero de cada año durante la vigencia del contrato de trabajo y no a la terminación del vínculo, y como encontró demostrado que, la sociedad pagó el auxilio de cesantías, intereses y las prestaciones, a la finalización del vínculo laboral, no impuso condena por dichos conceptos, por ende, absolvió a la entidad empleadora de las pretensiones de la demanda, condenó en costas al demandante y ordenó la consulta de la sentencia.

### **III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Esta judicatura admitió el grado jurisdiccional de consulta por auto del 13 de septiembre de 2021 y ordenó correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, de conformidad con el art. 15 del Decreto 806 de 2020, término que transcurrió en silencio.

### **IV. CONSIDERACIONES**

El Juzgado desatará el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, en tanto se ha proferido una sentencia de única instancia totalmente adversa a sus pretensiones, y fue remitida a esta instancia siguiendo el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015.

En el presente proceso ordinario laboral se encuentran reunidos los requisitos necesarios para la regular formación del proceso y el perfecto desarrollo de la relación jurídico procesal, condiciones que permiten

pronunciar una sentencia de fondo, no observándose causal de nulidad susceptible de invalidar lo actuado, por cuanto el demandante siempre estuvo representado por apoderada judicial durante el curso del trámite y la sociedad demandada se notificó personalmente de la demanda el día 8 de marzo de 2019, por conducto de apoderada judicial (fls.26-27).

Se ha de precisar que la competencia del *ad quem* en materia del grado jurisdiccional de consulta está dada por el artículo 69 del C. P. del T. y de la S. S., que habilita al superior para conocer de la sentencia absolutoria de primera instancia, en aras de garantizar los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del trabajador, afiliado o beneficiario, la consecución de un orden justo y la prevalencia del derecho sustancial.

La norma en cita fue analizada por la Corte Constitucional en sentencia C-424 de julio 8 de 2015, que Declaró EXEQUIBLE, la expresión "*Las sentencias de primera instancia*" contenida en el artículo, bajo el entendido que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, como en el caso que nos ocupa.

En consecuencia, ante la decisión adversa a la parte activa de la litis el Despacho procede a examinar la sentencia consultada, centrándose en los siguientes **problemas jurídicos**:

- I. Determinar si se demostró la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales determinados en la demanda.
- II. Establecer si el contrato de trabajo, terminó de manera unilateral y sin justa causa atribuible al empleador.
- III. Si se cumplen los parámetros legales para imponer condena por concepto de las sanciones consagradas en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el numeral 3º del artículo 1º de la Ley 52

de 1975, por la no consignación del auxilio de cesantías y el impago de intereses.

La **tesis** que sostendrá esta Judicatura es que la terminación del contrato de trabajo, se dio con justa causa y la entidad empleadora cumplió con su obligación de pago del auxilio de cesantías e intereses.

Para sustentar esta tesis el Despacho presenta las siguientes **premisas normativas relevantes:**

De conformidad con los artículos 22 y 23 del CST, el contrato de trabajo es un convenio por medio del cual se contrata a una persona natural para que preste un servicio personal, bajo la subordinación de un empleador y a cambio de una remuneración, correspondiéndole a quien se considere trabajador la carga probatoria de demostrar la prestación personal del servicio en unos extremos temporales determinados para operar la presunción de existencia del contrato de trabajo prevista en el art. 24 de la misma obra.

El art. 47 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, será contrato a término indefinido.

Conviene memorar que el contrato de trabajo puede terminar por diversas causas; bien por acuerdo entre las partes ya por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. En este último caso, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegar válidamente causales distintas conforme lo establece el parágrafo del art. 62 del CST.

Por otro lado, el artículo 64 *ibidem*, determina que el empleador que termine el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, deberá pagar al trabajador vinculado por contrato a término fijo, una indemnización igual al

valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

Para tal efecto, la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL 1.099 de 2019, la de 13 de febrero de 2013, Rad. 39.980 y la de 2 de julio de 2008 rad. 31089, ha enseñado que el salario base de la indemnización por despido sin justa causa es "*el promedio mensual último que sirvió de base para liquidar las prestaciones sociales*"

Finalmente, debe advertirse que conforme al art. 167 del C.G.P, correspondía a la parte activa demostrar el vínculo laboral y el hecho del despido. El pago de las acreencias reclamadas, corresponde acreditarlo a la entidad empleadora.

#### **IV. CASO CONCRETO**

En este asunto, la sociedad demandada INVERSIONES EXECUTIVE MANAGMENT S.A.S no contestó la demanda ni compareció a la audiencia de que trata el art. 72 del C.P.T y S.S. por ende, correspondía de presumir como ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, consecuencia jurídica prevista en el numeral 2º del art. 77 del C.P.T y S.S., como en efecto lo hizo el Juzgador de primera instancia.

Así las cosas, fue acertada la decisión de tener por demostrados los siguientes presupuestos fácticos: la vinculación laboral del trabajador JUAN ESTEBAN HIGUITA con la sociedad demandada INVERSIONES EXECUTIVE MANAGMENT S.A.S, mediante contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 1º de noviembre de 2016 hasta el 17 de mayo de 2017, vínculo jurídico que se pactó por escrito, como consta a folios 8 a 14, extremos temporales que también se encuentran acreditados con la certificación expedida por el área de recursos humanos de la sociedad demandada (fl.15).

En la reforma efectuada a la demanda en audiencia, se argumentó, que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, por ende, reclamó como pretensión el pago de la indemnización, sin embargo, no se indicó ningún hecho relevante para sustentar la pretensión indemnizatoria, ni tampoco se aportó con la demanda y su reforma, prueba para demostrar el hecho del despido.

No obstante, en el interrogatorio de parte rendido por el demandante, aquel confesó que fue citado a diligencia de descargos, y el mismo día fue despido, circunstancia que en su sentir vulnera su derecho de defensa.

Sea lo primero señalar que el despido no es considerado una sanción, y por tanto no debe estar precedido de un proceso disciplinario previo, pues basta con que concurra una causal de terminación prevista por la ley para que éste quede habilitado para poner fin al vínculo contractual, a menos que, de alguna forma, se haya acordado o establecido un determinado proceder o proceso para cancelar la relación laboral con justa causa.

Por otro lado, en materia de la carga de la prueba frente al despido sin justa causa, se ha distribuido así, al demandante le corresponde acreditar el hecho del despido y al empleador le corresponde acreditar la justa causa, que opera en dos momentos, el primero consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido y el segundo en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa causa contemplada en la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo.

El Juez A quo, decretó como prueba de oficio, que se allegara al plenario los documentos en poder del demandante, con los cuales, se demostró que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de la entidad empleadora, la cual fue comunicada al trabajador por escrito el día 17 de mayo de 2017, hecho que fue aceptado por el demandante en el interrogatorio de parte.

Con el interrogatorio de parte y la prueba documental, está demostrado que, el día 17 de mayo de 2017, el representante legal de la entidad, comunicó al trabajador que, debía presentarse en las oficinas del Art Hotel, con el fin de presentar sus explicaciones en audiencia de descargos sobre el incumplimiento del numeral 16 del artículo 79 y numeral 6 del art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, documento que está firmado por el demandante, citación en la que se indicó que podría estar acompañado de dos compañeros de trabajo.

En ese orden, y dado que en este asunto está acreditado el hecho del despido, el despacho procede a analizar la comunicación de terminación del contrato de trabajo, que fue aportada por el demandante, en virtud del decreto oficioso de pruebas.

Del texto de la misiva, se advierte que el despido tuvo como sustento el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, señalando en la misiva como preceptos vulnerados del Código Sustantivo del Trabajo el numeral 1º del art. 58; numeral 5º y 6º del art. 62; numeral 16 del art. 79, numeral 11 del art.80 y el art. 239 del Código Penal.

Los hechos que sustentan la terminación del contrato de trabajo, corresponden a los siguientes: 1) El trabajador no reportó que recibió un teléfono celular, que le fue entregado por una huésped el 9 de abril de 2017, hecho que quedó registrado en cámaras de video y 2) el día 12 de mayo de 2017 permitió que el señor "Victor Daniel" durmiera en una de las habitaciones del hotel, sin estar autorizado por la administración y sin registrarlo en el sistema como uso casa, ni reportó la novedad en la auditoría del día.

Se aportó como prueba el acta de diligencia de descargos suscrita por el demandante en su calidad de jefe de recepción y el auditor general Carlos Pinzón y una tercera persona, documento que informa que la diligencia inició a la 1:07 p.m. y finalizó a la 1:45 p.m., en la cual se interrogó al trabajador sobre diversos hechos ocurridos el 9 de abril de 2017 y el 12 y 14 de mayo

de 2017, que conllevaron a la entidad empleadora a pedir explicaciones al trabajador, sobre conductas desplegadas por aquel en su jornada laboral, diligencia en la cual, el trabajador aceptó que recibió un teléfono celular que le fue entregado por una huésped y que no informó al auditor bajo el argumento que no sabía que el teléfono, correspondía a otra persona, y que tampoco dejó la anotación en la bitácora de recepción, el trabajador también aceptó que permitió que otro empleado amaneciera en una habitación del hotel, sin contar con autorización de la administración, diligencia en la que además aceptó que durante la madrugada del día 14 de mayo de 2017, ingresó, al teatro del hotel por un término de 3 horas, a descansar, a pesar de encontrarse en turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m., aduciendo que la silla de recepción era incómoda.

Con la aceptación de las conductas por parte del trabajador en la diligencia de descargos, se acreditada la comisión de las conductas endilgadas al trabajador en la carta de despido y las razones que tuvo la entidad empleadora para finiquitar el vínculo laboral que fueron descritas en la carta de terminación, que sin lugar a dudas corresponden a justas causas para finalizar un vínculo laboral.

En este sentido acertó el *A quo* en sus consideraciones al encontrar probado que la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa, sin que el lapso de tiempo transcurrido entre la citación, los descargos y la terminación, tenga la virtualidad de demostrar de manera objetiva, que existió una trasgresión del debido proceso y derecho de defensa, habida cuenta que la entidad empleadora le comunicó que podía estar acompañado de dos compañeros de trabajo, sin embargo, el demandante no quiso hacer uso de dicho derecho, pruebas que desvirtúan la presunción legal de tener como ciertos los hechos de la demanda, contenida en el art. 77 del C.P.T y S.S.

## **INDEMNIZACIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DEL AUXILIO DE CESANTÍAS E IMPAGO DE INTERESES.**

El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, impone al empleador la obligación de consignar anualmente el auxilio de cesantía que corresponda al trabajador, en un fondo administrador de cesantías, so pena de incurrir en sanción de un día de salario por cada día de retardo contado después del 15 de febrero del año siguiente, pues hasta el 14 de febrero existe plazo legal para cumplir con esta obligación.

Esta sanción no puede imponerse de manera automática, sino que debe considerarse el elemento subjetivo de la buena o mala fe que haya tenido el empleador para abstenerse de depositar esta prestación en el fondo escogido por el trabajador y subsiste solamente en vigencia del contrato laboral.

En el sub examine se tiene demostrado que la sociedad empleadora pagó directamente al trabajador la cesantía causada en vigencia de la relación de trabajo, a la finalización del vínculo laboral el día 17 de mayo de 2017, el documento visible a folio 16, acredita que la sociedad INVERSIONES EXECUTIVE MANAGMENT S.A.S liquidó las obligaciones adeudadas al trabajador a la finalización del vínculo, en las cuales incluyó el auxilio de cesantías en la suma de \$235.523 para el año 2016 y la suma de \$ 799.861 para el año 2017. Igualmente liquidó y pagó los intereses causados sobre las mismas para el año 2016 en cuantía de \$7.223 y para el año 2017 en la suma de \$ 36.527.

El demandante aceptó en el interrogatorio de parte, que la liquidación le fue pagada de manera inmediata a la terminación de su contrato de trabajo, de lo cual se deduce que la entidad empleadora cumplió con su obligación de pago.

Si bien es cierto, con la liquidación se acredita que la sociedad se abstuvo de consignar el auxilio de cesantía causado entre el 1º de noviembre de 2016 al el 31 de diciembre de 2016 a favor del trabajador, no es posible establecer que dicha omisión, esté revestida de mala fe para imponer condena por dicho concepto respecto del auxilio de cesantía del año 2016, habida cuenta que la buena fe se presume, y la mala fe debe probarse, carga de la

prueba que también correspondía al trabajador que pretende ser indemnizado y como quiera que frente al auxilio de cesantía causado durante el año 2017 correspondía el pago directo al trabajador a la finalización del contrato, es viable concluir que, no existía obligación patronal de consignar en un fondo de cesantías amén que la terminación del contrato de trabajo operó con antelación a la data de exigibilidad de consignación del auxilio de cesantía.

El artículo 1 de la Ley 52 de 1975 establece que los intereses, o rendimientos, de las cesantías se le deben pagar al trabajador a más tardar el 31 de enero de cada año, es decir, deben pagarse de manera directa al trabajador en el mes de enero de cada año o a la terminación del vínculo laboral y no existe obligación de consignarlos, como parece entenderlo la parte actora, por ende, se estima que el pago realizado a la finalización del contrato es válido y no se causa la indemnización prevista en el numeral 3 de la citada norma.

En consecuencia, la decisión de primera instancia se considera acertada y será confirmada.

No se causaron costas en el presente asunto, en razón a que su estudio se abordó en virtud del grado jurisdiccional de consulta y a la demandante le fue concedido amparo de pobreza.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

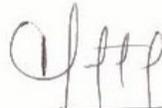
### **RESUELVE**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia emitida el 1º de septiembre de 2021 por el Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones señaladas en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO.- SIN COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO.-. RETORNAR** el expediente al Juzgado de origen.

La presente sentencia se notifica a las partes por **EDICTO**, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41 del C.P.T. y S.S y Auto de la SL CSJ AL-25502021. que se publicará en el micrositio del Juzgado: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-024-laboral-de-medellin->



**MÁBEL LÓPEZ LEÓN**  
**Juez**

Firmado Por:

Mabel Lopez Leon  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Laboral 024  
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: **5b36b4252f019f3b74e9c2600cb8f8dc1d4eea05a9f4b96d8d5ee9120540444b**  
Documento generado en 21/01/2022 04:10:19 PM

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

## JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

### EDICTO

La Secretaria del Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín;

#### HACE SABER

Que se ha proferido Sentencia de Segunda Instancia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	<b>Juan Estebán Higuita</b>
Demandada	<b>Inversiones Executive Managment S.A.S.</b>
Juzgado de Origen	Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Radicado	05001 41 05 <b>004 2018 00263</b> 01
Fecha Sentencia Segunda Instancia	21 de Enero de 2022
Decisión	<b>Confirma</b>

El presente Edicto se fija en el micrositio de **EDICTOS** de este juzgado de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por **Un (1) Día Hábil**, hoy **Veinticinco (25) de Enero de Dos Mil Veintidós (2022)**, a las **Ocho (8:00) Horas**, con fundamento en lo previsto en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con el Auto de la SL CSJ AL-2550-2021.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.



**ALEXANDRA NAVAS SANABRIA**

Secretaria

El presente edicto se desfija el 25 de Enero de 2022, a las 17:00 horas

**Firmado Por:**

**Alexandra Navas Sanabria  
Secretaria  
Juzgado De Circuito  
Laboral 24  
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: **e29d15b8975ca02b4a390e4478042bf17151adf563dbb5240beed271679943be**  
Documento generado en 24/01/2022 04:41:47 PM

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