

**TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA-** No se demostró la existencia de una justa causa para el despido, ya que no se acreditó el comportamiento ofensivo que la empresa alegaba como motivo. En consecuencia, el despido fue injustificado y ex procedente el pago de una indemnización al trabajador, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

/

**HECHOS:** Se solicita declarar que entre las partes rigió un contrato de trabajo a término fijo que se prorrogó hasta el 31 de julio de 2021, el cual finalizó por despido sin justa causa; se condene a la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S. a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa; indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de prestaciones al término de la relación laboral; perjuicios morales, prestaciones sociales que resulten probadas ultra y extra petita. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de terminación con justa causa, absolviendo a la sociedad demandada de las pretensiones. La Sala debe verificar si hay lugar a revocar parcialmente la Sentencia analizándose si la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S. terminó el contrato de trabajo del señor (JJLC) sin justa causa y si debe pagarle la indemnización por despido y perjuicios morales.

**TESIS:** La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que “la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes.”, reiterando SL4267-2022. (...)de la prueba recabada se extrae que el 16 de julio de 2020, se realizó una diligencia de descargos para que el demandante rindiera explicaciones sobre la presunta forma soez, desobligante y displicente con la que se dirigió al colaborador (GGJ), al momento de que le fuera solicitado diligenciar y firmar un acta de compromiso de cumplimiento del Protocolo de Bioseguridad de la empresa. (...) hechos por los cuales la empresa tomó la determinación de terminar el contrato de trabajo con justa causa a partir del 17 de julio de 2020, al haber transgredido las obligaciones y deberes contemplados en los artículos 58, 90 y 95 del RIT. (...) Si bien el demandante admite que se rehusó a firmar el documento aduciendo no tener una capacitación previa sobre el mismo, niega que le hubiese faltado el respeto a su compañero de trabajo. (...) Aunque la demandada señala que la capacitación se le había dado desde el mes de mayo de 2020 (lo cual no acredita), tenía la posibilidad de actuar de un modo más flexible con su empleado, por ejemplo ofreciéndole un tiempo para que estudiara el documento o brindándole la respectiva capacitación si es que no se había dado; inclusive, pudo acudir a alguna de las sanciones disciplinarias contempladas en el artículo 104 del RIT por no acatar una orden del empleador, lo cual daría lugar, como se observa en la norma a la emisión de una comunicación sobre la importancia de acatar la exigencia que se la hacía o un llamado de atención, pero no al despido. (...) Indicó la a quo que la conducta del demandante trasgredió la obligación prevista en el contrato de trabajo consistente en atender y acatar todas las medidas de salud ocupacional; al respecto, cabe señalar que una cosa es que el trabajador se oponga a observar tales medidas, conducta que en efecto está tipificada en el contrato como una falta grave que da lugar a la terminación del contrato con justa causa y otra diferente es la negativa del demandante a firmar un acta del protocolo de bioseguridad, no porque se opusiera a la implementación de medidas de sanidad, sino porque en su sentir el mismo no se le había socializado o dado la respectiva capacitación. (...) Así las cosas, esta Sala de encuentra procedente revocar parcialmente la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto absolvió a la demandada de la indemnización por despido injusto; en su lugar, se declarará que el contrato de trabajo del señor (JJLC) fue terminado sin justa causa por parte del empleador. (...) Dado que en

países inflacionarios como el nuestro el poder adquisitivo de la moneda se pierde con el transcurso del tiempo, sin ser lo mismo, por ejemplo, una suma en el año 2020, que pagada en la actualidad, se condenará a la demandada a pagar por concepto de indemnización por despido injusto, de manera indexada, al momento en que efectivamente se cancele, de acuerdo con la certificación del DANE sobre la variación del Índice de Precios al Consumidor. (...) En lo que respecta a la pretensión relativa a la indemnización de perjuicios morales supuestamente causados al demandante con el despido, no tiene vocación de prosperar toda vez que no se encuentran debidamente acreditados. A falta de un dictamen o concepto emitido por especialista, resulta insuficientes para acreditar el daño psicológico o afectivo que pudo haber sufrido el demandante. (...)

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 07/05/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR  
Medellín

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, siete (07) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOHN JAIDER LEDESMA COPETE**  
**Demandados** : **CONSULCIVIL ESTUDIOS S.A.S.**  
**Radicado** : **05001 31 05 001 2020 00376 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – terminación del contrato sin justa causa, indemnización por despido -.  
**Decisión** : **Revoca Parcialmente** decisión absolutoria.  
**Sentencia N°** : **75**

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

### ANTECEDENTES

#### Pretensiones:

Se solicita **declarar que entre las partes rigió un contrato de trabajo** a término fijo que se prorrogó hasta el 31 de

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

julio de 2021, **el cual finalizó por despido sin justa causa; se condene a la sociedad Consulcivl Estudios S.A.S. a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa;** indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de prestaciones al término de la relación laboral; **perjuicios morales causados con el despido**, prestaciones sociales que resulten probadas *ultra y extra petita*; costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Afirma el apoderado de la parte actora, **que el demandante suscribió un contrato a término fijo por seis meses, con la sociedad Consulcivl Estudios S.A.S. el 1° de agosto de 2015;** el 1° de abril de 2016, las partes suscribieron un Otrosí, cambiando la duración del contrato a indefinido; dicho Otrosí, es ineficaz por cuanto no se terminó el contrato a término fijo ni se indicó que pasaría con el mismo; por lo anterior, el contrato original, luego de la tercera prórroga, se renovó hasta el 31 de julio de 2021; el 10 de febrero de 2020 fue llamado a descargos por terminar la jornada laboral antes de la hora estipulada lo cual no fue cierto porque estaba laborando horas extras; el 15 de julio del mismo año, se le hizo otro llamado a descargos porque los días 7 y 8 de julio, fue visto sin usar tapabocas para prevenir la propagación del *Coronavirus*; **el 17 de julio fue nuevamente citado por cuanto supuestamente se dirigió de forma soez, desobligante y displicente al compañero de trabajo Gabriel Galeano Jaramillo cuando le solicitó firmar el acta de compromiso del protocolo de bioseguridad de la empresa; el mismo día, a causa de dicha situación, le fue terminado el contrato de trabajo con justa causa; el actor no quiso firmar dicho documento, exponiendo los motivos por los cuáles no lo hacía, siendo esta la única razón por cual fue despedido; no lo suscribió porque se lo**

**entregaron sin permitirle que lo leyera ni explicarle el contenido.** La empresa manifestó que el protocolo había sido socializado el 26 de mayo de 2020, lo cual no fue así, imponiéndosele firmar un acta 44 días después de la supuesta socialización; **nunca ha sido soez con un compañero de trabajo, caracterizándose siempre por ser una persona respetuosa y educada;** se le endilgó infringir el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) el cual no estaba publicado en dos partes visibles del domicilio del empleador, nunca se le envió al correo electrónico, ni le fueron notificadas las modificaciones que se le hicieron, imponiéndosele una sanción con base en normas que no eran de público conocimiento para los trabajadores; el empleador no siguió la escala de faltas y sanciones establecidas en el RIT, donde se establece que el irrespeto a un superior por primera vez implica llamado de atención escrito, por segunda vez suspensión hasta por tres días y por tercera vez despido con justa causa; por ende, **si con no firmar la carta faltó el respeto a un superior, la sanción máxima sería el llamado de atención,** vulnerándosele el debido proceso; al citársele en el 2020 tres veces a descargos, demuestra un acoso laboral y deseo de terminarle el contrato, lo cual le causó gran tristeza y dolor; el salario básico que devengaba al momento del despido era de \$1.261.260 y el promedio era de \$1.465.975.

#### **RESPUESTA A LA DEMANDA:**

La sociedad **CONSULCIVIL ESTUDIOS S.A.S.**, a través de apoderado judicial, señala que la relación laboral inició el 3 de agosto de 2015; el Otrosí no es ineficaz por cuanto simplemente se cambió la duración de la contratación pasando a ser indefinida, en beneficio del demandante, sin que la Ley exija que para ello deba liquidarse el contrato de trabajo; los llamados de atención que se le hicieron tuvieron soporte fáctico y jurídico; en ningún momento se le vulneró el debido proceso al actor quien fue

escuchado en descargos; **se acreditó la justa causa de despido, al quedar debidamente acreditada la agresión verbal dentro del proceso disciplinario.** Se opuso a las pretensiones de la demanda, formulando las siguientes excepciones: terminación con justa causa válida, eficaz, legal y probada; ausencia de violación al debido proceso; prescripción; buena fe y ausencia de condena en costas y agencias en derecho; ausencia de derecho sustantivo y/o causa para pedir.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

**El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín** mediante Sentencia, **declaró probada la excepción de terminación con justa causa válida, eficaz, legal y probada propuesta por la demandada; absolviendo a la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones instauradas en la demanda.** Condenó en costas a la parte actora, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.300.000.

Para arribar a la anterior decisión, la *a quo* indicó, **en lo referente a la ineficacia del Otrosí suscrito por las partes el 1° de abril de 2016**, que en virtud del principio de la autonomía contractual, dicho acto tiene plena validez jurídica; el contrato pasó de ser a término fijo a indefinido, sin evidenciarse afectación de derechos fundamentales del trabajador, por el contrario, se le mejoró su estabilidad laboral; no le asiste razón a la parte actora cuando alega que debió liquidarse el contrato a término fijo, toda vez que ello se hace a la terminación y no cuando se modifica; el Otrosí el cual fue claro en cuanto a la cláusula modificatoria y en los aspectos que continuaban vigentes.

**En lo que respecta a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa**, señaló la Juez que, valorada la prueba,

encuentra que **el proceso disciplinario se realizó cumpliendo a cabalidad los términos del artículo 99 del RIT, esto es, después de los descargos, de acuerdo con el informe presentado por el señor Gabriel Galeano como coordinador del programa de Seguridad y Salud en el trabajo; no se trató de un hecho aislado sino reiterado por parte del trabajador, tal como se observa con el llamado de atención efectuado el 1° de noviembre de 2017 por malos tratos a una compañera del trabajo;** estando igualmente probado que la sociedad demandada ya había conminado al demandante para que tuviera buen trato con sus compañeros; **aunque el testigo Gabriel Galeano Jaramillo desacredita que el demandante hubiese utilizado palabras vulgares, el incidente fue un acto de indisciplina al negarse a firmar el acta de compromiso de protocolo de bioseguridad; el mismo demandante admite que no lo firmó justificándose en que no conocía el documento, pero sin alegar que se le hubiera impedido el derecho de leerlo; lo anterior fue simplemente un acto de rebeldía encarando al señor Galeano Jaramillo; falta que se encuentra establecida como causal de terminación del contrato con justa causa conforme al numeral 2 del art 62 del Código Sustantivo del Trabajo que contempla todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina del trabajador; aunque la parte actora aduce que el empleador no siguió la escala de faltas y sanciones, el mismo RIT indica que su aplicación es sin perjuicio de lo establecido en el contrato, donde se prevé la obligación de atender y acatar todas las medias de salud ocupacional;** estando adoctrinado de vieja data por parte de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que el empleador debe expresar los hechos en que se funda el despido sin que le sea exigible precisar la causal específica en la que encuadran los hechos; las otras faltas por las cuales se le adelantaron procesos disciplinarios al demandante, evidencian la buena fe del empleador, respetándole el debido proceso y dándole

oportunidad para desempeñar sus labores con buen comportamiento. Indicó que lo anterior, releva de analizar si con el despido se le causaron al actor perjuicios morales, por cuanto nadie puede alegar su propia culpa en su favor, ni pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable; tampoco le asiste derecho al pago de prestaciones sociales e indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que omitió fundamentar fácticamente incumplimiento al respecto; además, dentro de las pruebas obra la liquidación de prestaciones sociales al demandante quien aceptó haberlas recibido.

#### **Recurso de Apelación:**

**El apoderado del demandante interpuso recurso de apelación en lo que respecta a no haberse accedido a declarar que el contrato terminó sin justa causa; pago de la indemnización por despido injusto y de los perjuicios morales, como consecuencia del despido.** Alega que **su representado se negó a firmar un documento que no se había socializado y se le estaba presentando en un momento que no era oportuno, después del horario de trabajo;** coligiéndose de la Sentencia de Primera Instancia, que los trabajadores deben firmar todos los documentos que el empleador exige sin mediar por lo menos una concertación sobre lo que allí se plantea; **el demandante indicó reiteradamente que los compromisos de bioseguridad no habían sido socializados, aceptándose por el señor Gabriel Galeano Jaramillo, que el documento se presentó para la firma en un momento que no era el indicado ya que debió hacerse antes de la ida a Caño Limón; no es cierto que el simple hecho de negarse a firmar, sin mediar una conducta soez ni utilizar palabras vulgares, constituya una indisciplina grave a la orden del superior;** el trabajador no está obligado a firmar todos los documentos sin antes hacer un

análisis de la pertinencia y la conveniencia para sus objetivos personales; **los hechos aducidos por el empleador para la terminación del contrato no son ciertos, toda vez que no cometió las conductas endilgadas en la carta de despido referentes a que tuvo un comportamiento soez, altanero y vulgar, por lo que los presupuestos fácticos para la terminación del contrato no concuerdan con la realidad;** se debió conceder la indemnización por despido injusto y no buscar una norma lejana que pudiera enmarcarse en lo que estaba aduciendo el empleador; el demandante tenía justificación para no firmar y tal omisión no puede ser catalogada como grave indisciplina; **con la terminación del contrato se le causaron perjuicios morales al demandante** quien llevaba en la empresa más de 9 años, en una relación de cordialidad, primero mediante una empresa temporal y luego mediante la vinculación con un contrato a término fijo que posteriormente fue cambiado a indefinido; sin embargo, luego de prestar su fuerza productiva durante esos años, *fue despedido como si fuera un malhechor*, afectando su valor como persona, denigrando a alguien respetuoso, sin permitirle siquiera ingresar a la empresa por sus cosas; el Juzgado trajo a colación hechos ocurridos en el año 2017, los cuales no son relevantes, pretendiendo juzgar a una persona dos veces, por situaciones que ni siquiera se sabe de qué se trataron; la compañera permanente del actor, citada como testigo, fue objetiva, admitiendo los hechos que no recordaba y los que simplemente le contó su pareja, quien cambió de conducta ante la ofensa y profunda tristeza por el despido sin justificación alguna.

#### **Alegatos de conclusión:**

La sociedad demandada **Consulcivil Estudios S.A.S.**, a través de su apoderado, reiteró argumentos expuestos en el trámite de Primera Instancia.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación; de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984; 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

#### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir radica en verificar si hay lugar a revocar parcialmente la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S. terminó el contrato de trabajo del señor John Jaider Ledesma Copete sin justa causa y si como consecuencia de lo anterior, debe pagarle la indemnización por despido y perjuicios morales.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar parcialmente la Sentencia de Primera Instancia, en el sentido de declarar que el despido fue sin justa causa con su correspondiente indemnización,** por las siguientes razones:

**Sobre el tema objeto de análisis,** tenemos que para dar por terminado el contrato de trabajo, corresponde al empleador manifestar el motivo de la decisión al momento de la terminación, sin que en forma posterior puedan alegarse otras razones, según lo establecido en el **artículo 66** del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a la **carga de la prueba en estos casos**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024** indicó que “... *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...*”, reiterando **SL4267-2022**.

No está en discusión en esta Segunda Instancia, **que el señor John Jaider Ledesma Copete se vinculó laboralmente al servicio de la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S., a partir del 1° de agosto de 2015**, mediante un contrato de trabajo a término fijo por seis meses para desempeñar el cargo de Operador (folios 9 a 14 archivo 01 C01); el 1° de abril de 2016, las partes suscribieron un Otrosí, estableciendo que la duración, a partir de aquella fecha, sería a término indefinido (folio 15 archivo 01 C01); aunque el apoderado del demandante señaló en la apelación que el demandante llevaba en la empresa alrededor de 9 años, prestando sus servicios primero mediante una empresa de servicios temporales, eso no está demostrado.

De la prueba recabada se extrae que **el 16 de julio de 2020, se realizó una diligencia de descargos para que el demandante rindiera explicaciones sobre la presunta forma soez, desobligante y displicente con la que se dirigió al colaborador Gabriel Galeano Jaramillo, al momento de que le fuera solicitado diligenciar y firmar un acta de compromiso de cumplimiento del Protocolo de Bioseguridad de la empresa** (archivo 04 C01); **hechos por los cuales la empresa tomó la determinación de terminar el contrato de trabajo con justa causa a partir del 17 de julio de 2020, al haber transgredido las obligaciones y deberes contemplados en los artículos 58, 90 y 95 del RIT**; concretamente, se le indicó lo siguiente (folios 21 y 22 archivo 01 C01):

*“...Luego de haberlo escuchado en diligencia de descargos, por medio de la presente le informamos que la empresa ha decidido terminar su contrato con justa causa.*

*Su relación laboral termina el día de hoy, 17 de julio de 2020, momento para el cual ya debe haber hecho entrega formal de su puesto de trabajo y actividades pendientes.*

*La decisión se motiva en lo siguiente:*

*Por violación de la siguiente norma del Reglamento antes citado:*

*“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. 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.*

*Así mismo, su presunto comportamiento posiblemente transgrede igualmente las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo:*

*ARTÍCULO 90. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:*

- 1. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente Reglamento de Trabajo, a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, a la descripción de cargos y a las demás normas internas de la sociedad.*
- 2. Respetar a sus superiores y a sus compañeros de trabajo.*
- 3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.*
- 4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la sociedad.*

*ARTÍCULO 95. Son obligaciones especiales del trabajador:*

- 25. Tener una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.*

*Lo anterior se justifica en los siguientes hechos:*

*La forma soez, desobligante y displicente de dirigirse al colaborador Gabriel Galeano Jaramillo, quien le solicitara diligenciar y firmar un acta de compromiso de cumplimiento del protocolo de bioseguridad de la empresa, el pasado 10 de julio de 2020, excusándose en que no tenía conocimiento de lo que estaba firmando (acta de compromiso de cumplimiento de protocolo de bioseguridad), cuando desde el pasado 26 de mayo de 2020 ya se le había impartido una capacitación en tal sentido.*

*Sumado a que por situaciones similares ya había sido sancionado previamente el 15 de julio de 2020 y el 10 de febrero de 2020, igualmente, por finalizar su jornada antes de tiempo y sin autorización de su jefe inmediato.*

*La compañía en uso de lo pactado en el contrato y lo establecido en la ley, da por terminado el contrato, y procederá a realizar la liquidación de prestaciones sociales correspondientes y el pago de salario, así como también le hará entrega de las constancias de pago de aportes a la seguridad social de los últimos tres meses y de la orden de realización del examen ocupacional de retiro. Recuerde que esta decisión puede ser apelada por escrito ante la Gerencia de la empresa, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la presente carta.*

*Agradeciendo su interés en pertenecer al grupo humano de nuestra empresa...” (Negritas y subrayas fuera de texto).*

De lo anterior se desprende que **el motivo concreto por el cual la empresa tomó la decisión de despedir al trabajador Ledesma Copete, no fue el solo hecho de que se hubiese negado a firmar el Acta de Compromiso de Bioseguridad, sino en que se dirigió de manera soez, desobligante y displicente hacia el señor Gabriel Galeano Jaramillo, cuando se le solicitó firmar dicho documento; si bien el demandante admite que se rehusó a firmar el documento aduciendo no tener una capacitación previa sobre el mismo, niega que le hubiese faltado el respeto a su compañero de trabajo.**

**Desde la diligencia de descargos el demandante ha insistido en que no fue grosero**, tal como se aprecia en la grabación de la diligencia donde relató (archivo 04 C01): *“...estábamos terminando ya la jornada laboral y yo estaba llegando de trabajar aquí a la bodega; a nosotros cuando estábamos en Caño Sur nos dieron información sobre bioseguridad, sobre el cuidado que tenemos que tener con lo del lavado de manos y el uso del tapabocas; **cuando vamos llegando aquí el viernes 10 de julio me van diciendo que tenía que firmar un compromiso de lo de Bioseguridad y yo la pregunta que dije es yo no he recibido capacitación sobre dicho documento, ósea, es lo mismo que hicieron hoy, hoy viernes nos dieron una pequeña capacitación sobre el mismo documento, ese si lo firmamos; lo único que dije yo, creo que no fui grosero, al decirle al señor Gabriel Galeano que yo no iba a firmar el papel porque yo no tenía conocimiento, yo no había recibido capacitación sobre ese compromiso y en ningún momento yo fui grosero o soez porque solamente lo único que dije es yo no voy a firmar un papel del cual yo no tengo***

**conocimiento...**”. Al señalársele que desde el 20 de mayo de 2020 había recibido capacitación e información respecto del protocolo de bioseguridad, manifiesta: *“...a veces nos tenían que dar una reunión sobre las diez reglas básicas que salvan vidas, que son las de Ecopetrol, a nosotros lo único que nos explicaban cuando estábamos en el sitio de trabajo era solamente el uso de tapabocas, que es algo que obviamente por la contingencia, por lo del Covid-19 se tiene que usar, el lavamiento de manos, eso era lo único que nos decían, pero en ningún momento nos decían, tenemos que estar a cierta distancia, ósea son muchas cosas que por ejemplo tiene el compromiso de bioseguridad; el compromiso de bioseguridad que nos explicaron hoy, tiene cosas muy diferentes a las que nos explicaban cuando estábamos en el sitio de trabajo; a nosotros nos ponían a firmar esa hojita, pero la mayoría de las reuniones siempre se hablaba era sobre las diez reglas básicas que salvan vidas...”*; cuando se le pregunta por la queja elevada por el colaborador Gabriel Galeano al negarse a firmar el Acta de compromiso en forma airada o enojado, dijo: **“...yo en ningún momento le contesté a él grosero, yo lo único que dije fue: yo no tengo que firmar un papel del cual no tengo conocimiento...”**; al indagársele si pudo leer el documento, responde: *“...no señor, solamente me dijeron Jaider firme este documento, así me dijeron (...) en ningún momento me dijeron Jaider lea el documento para que lo firme, nada, solamente me dijeron firme este documento...”*.

Relato que concuerda con lo que declaró en el interrogatorio de parte ante el Juzgado donde indicó: *“...recuerdo de ese día que por ejemplo ya habíamos terminado jornada laboral porque nosotros trabajamos de 7 a 5 de la tarde; yo ya me estaba cambiando y cuando yo me estaba cambiando, llega una de las colaboradoras del señor Gabriel y me dice: Jaider tienes que firmar este documento; **yo lo único que le respondí fue: no voy a firmar un documento del cual no tengo conocimiento y en estos momentos yo ya voy de salida; si quiere se lo firmo el lunes que ya entremos; pero yo ya voy de salida, yo ya voy pa’ mi casa; porque obviamente ni siquiera me dijeron lea el documento, sino que solamente me dijeron fírmelo y yo no iba a firmar un documento del cual no tenía conocimiento...**”* Cuando se le pide que concrete si finalmente firmó el documento responde: **“...no yo no lo firmé. El que me dijeron que firmara yo no lo firmé; lo firmé después por el solo hecho de que yo les dije que primero antes de uno firmar un documento a nosotros nos tenían que dar, no una especie de inducción, pero si darnos a conocer de qué se refería el documento o para que lo estábamos firmando...”**.

Es de anotar, que los testimonios de la parte actora resultan irrelevantes a la hora de analizar las circunstancias en

las que se dio la terminación del contrato de trabajo, toda vez que su conocimiento deriva de lo que el demandante les contó; ello por cuanto la señora Gloria Amparo Patiño Acosta laboró en la empresa por espacio de cuatro meses y medio entre el 16 de septiembre de 2018 hasta el 31 de enero de 2019, mientras que la señora Marcela Jiménez Gutiérrez es su compañera permanente, calidad en la cual no presenció directamente los hechos debatidos. No obstante, **del único testimonio de la parte demandada, precisamente el del señor Gabriel Jaime Galeano Jaramillo, se logra advertir que aunque el demandante se rehusó a firmar el Protocolo de Bioseguridad, no utilizó palabras soeces como así se le endilgó en la diligencia de descargos y carta de despido.** Sobre el particular, relató la manera en la que sucedieron los hechos manifestando que para el viernes 10 de julio de 2020, al estar en plena pandemia, se debía garantizar todo el tema de protocolos de bioseguridad, desinfección, distancia segura y uso de tapabocas; ese día luego de visitar unos proyectos con el asesor de la ARL, le ordenó a su auxiliar lo siguiente: *“... yo le encomiendo que haga firmar los protocolos de bioseguridad, el compromiso a seguir los protocolos de bioseguridad; estos debían ser firmados antes de que la comisión en la que se desempeñaba John Jaider se fuera al proyecto Caño Sur, que es un proyecto que era para Ecopetrol, y entonces como salieron a las tres de la mañana, no hubo tiempo de hacerlo firmar, porque obviamente teníamos que empacarles todo el tema de infección, baños móviles, los lavamanos portátiles, entonces no nos dio para imprimir ese documento específicamente. Ellos llegaron del proyecto, entonces justo ese día, ella estaba en esa tarea de hacer firmar todos esos compromisos que se encontraban pendientes; **al rato subió John Jaider Ledesma con ella y pues me dijo que él no iba a firmar nada porque si nosotros sabíamos porque no le habíamos hecho firmar eso antes de que se fuera a Caño Sur y que ya lo habían llamado a descargos por quitarse el tapabocas, entonces que él no iba a firmar nada porque él no sabía nada** y que ese tapabocas era incomodo y que lo ahogaba, entonces que el tenía derecho a quitárselo y descansar de él. Esto generó una molestia, veníamos de evaluar en campo las condiciones de bioseguridad, que fueran seguras para que la ARL emitiera un concepto, avalando nuestro protocolo de bioseguridad y justamente que se encuentren con que los trabajadores no desean firmar los documentos y no desean comprometerse con las medidas de bioseguridad... (...) de todas maneras, la compañía estaba haciendo un esfuerzo impresionantemente grande para no cerrar (...) fue muy complejo el tema precisamente por eso, yo lo que hice fue redactar, el asesor*

de la ARL Stiven Ochoa me elevó la queja y yo la redacté y se la compartí al área de recursos humanos para los respectivos descargos, porque no era posible que las personas no respondieran de la misma manera al esfuerzo que la compañía estaba haciendo para abrir...”; sobre la manera en la que el demandante se dirigió a él, manifestó: “...**si bien no me gritó porque no lo hizo, pero si levantó ... lo dijo en un tono alto, frente a las personas que nos estaban haciendo una auditoria de si podíamos mantener la operación abierta o no...**”. **A la pregunta específica de si el señor John Jaider utilizó palabras soeces, dijo que no.**

**Quedando desvirtuada así la acusación endilgada al demandante de dirigirse al señor Gabriel Galeano Jaramillo en forma soez; en cuanto a si desplegó una conducta desobligante y/o displicente,** aparte del testimonio del señor Galeano Jaramillo, quien refirió que el actor se negó a firmar, *hablándole en un tono alto frente a otras personas,* **no se cuenta con otros testimonios o pruebas adicionales al solo dicho de quien se sintió insultado o faltado el respeto;** echándose de menos, tanto en la diligencia de descargos como en este proceso, otras versiones aparte de los directamente implicados sobre la manera en que se dieron los hechos; cabe anotar que estamos ante una situación claramente subjetiva en la que si bien una parte – el empleador - la percibe como una insubordinación, la otra – el trabajador - como un ejercicio de sus derechos; mientras el señor Galeano Jaramillo censuró el comportamiento del demandante considerándolo ofensivo, este por su parte, sostiene que en ningún momento fue grosero; **advirtiéndose más bien actuó convencido de estar amparado en el derecho de negarse a firmar un documento respecto del cual, según afirma, no tenía conocimiento ni capacitación previa.**

**Indicó la a quo que los hechos por los cuales se despidió al demandante fueron reiterativos por cuanto el 1° de noviembre de 2017 se le llamó la atención por malos tratos a una compañera;** aunque en el plenario obra constancia de ese llamado de atención (folio 115 archivo 07 C01) **mal podría**

**traerse a colación para establecer que el demandante solía tener un trato irrespetuoso en el lugar de trabajo, pues se trató de una situación sucedida años atrás cuyos pormenores se desconocen totalmente, siendo la misma aislada y sin otras pruebas que demuestren que se hubiese repetido; cierto es que en el año 2020, antes al despido, al señor John Jaider se le hicieron dos llamados de atención escritos, el primero el 10 de febrero por haber finalizado su jornada laboral antes de que culminara sin autorización para ello (folio 119 archivo 07 C01) y el 15 de julio por no portar tapabocas (folio 124 archivo 07 C01); sanciones estas que tampoco pueden tomarse como reincidencia pues se originaron en hechos totalmente diferentes a los que sirvieron como sustento del despido.**

En suma, **basta leer la carta de despido así como las normas del RIT que se le citan, para advertir que la razón principal de dicha decisión obedeció a la “...La forma soez, desobligante y displicente de dirigirse al colaborador Gabriel Galeano Jaramillo...”; situación que la parte pasiva no logró acreditar;** además no se puede pasar de largo que en dicha carta la empresa muestra vacilación respecto de la ocurrencia de los hechos endilgados al indicarle “...su presunto comportamiento posiblemente transgrede igualmente las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo...”; **no siendo de recibo que una decisión tan drástica como lo es la terminación de la relación laboral se sustente en una presunción.**

**En cuanto a si la renuencia del demandante a firmar el documento configura por si sola una justa causa de despido,** en consideración de la Juez de Primer Grado, tal incidente constituyó un acto de indisciplina y rebeldía por parte del actor; apreciación discutible si se tiene en cuenta que **la demandada no demostró los supuestos malos tratos ejercidos por el actor y porque tal negativa puede interpretarse no como simple rebeldía, sino como el ejercicio del derecho que**

**tiene un trabajador a conocer plenamente el escrito que se le pone de presente antes firmarlo, máxime en este caso donde se antepone como justificación el que no se había recibido capacitación respecto del documento que se exigía firmar;** aunque la demandada señala que la capacitación se le había dado desde el mes de mayo de 2020 (lo cual no acredita), tenía la posibilidad de actuar de un modo más flexible con su empleado, por ejemplo ofreciéndole un tiempo para que estudiara el documento o brindándole la respectiva capacitación si es que no se había dado; inclusive, pudo acudir a alguna de las sanciones disciplinarias contempladas en el artículo 104 del RIT por no acatar una orden del empleador, lo cual daría lugar, como se observa en la norma a la emisión de una comunicación sobre la importancia de acatar la exigencia que se la hacía o un llamado de atención, pero no al despido. **Indicó la a quo que la conducta del demandante trasgredió la obligación prevista en el contrato de trabajo consistente en *atender y acatar todas las medidas de salud ocupacional*; al respecto, cabe señalar que una cosa es que el trabajador se oponga a observar tales medidas – conducta que en efecto está tipificada en el contrato como una falta grave que da lugar a la terminación del contrato con justa causa (folios 11 y 12 archivo 01 C0 - y otra diferente es la negativa del demandante a firmar un acta del protocolo de bioseguridad, no porque se opusiera a la implementación de medidas de sanidad, sino porque en su sentir el mismo no se le había socializado o dado la respectiva capacitación.**

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar parcialmente la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto absolvió a la demandada de la indemnización por despido injusto; en su lugar, se declarará que el contrato de trabajo del señor John Jaider Ledesma Copete fue terminado sin justa causa por parte del empleador**

**el 17 de julio de 2020; condenándose a la sociedad Consulcivil Estudios S.A.S. a pagar al demandante la indemnización por el despido.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, considerando los extremos del contrato de trabajo a término indefinido comprendidos entre el 1° de agosto de 2015 al 17 de julio de 2020 y teniendo en cuenta que el último salario devengado fue de \$1.465.975 tal como fue aceptado por la demandada y así se muestra en la liquidación de prestaciones sociales (folio 2 archivo 13 C01), **este concepto asciende a la suma de \$5.350.809.**

Dado que en países inflacionarios como el nuestro el poder adquisitivo de la moneda se pierde con el transcurso del tiempo, sin ser lo mismo, por ejemplo, una suma en el año 2020, que pagada en la actualidad, **se condenará a la demandada a pagar el anterior valor por concepto de indemnización por despido injusto, de manera indexada, al momento en que efectivamente se cancele**, de acuerdo con la certificación del DANE sobre la variación del Índice de Precios al Consumidor; aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}} \times \text{capital} - \text{capital}$$

**En lo que respecta a la pretensión relativa a la indemnización de perjuicios morales supuestamente causados al demandante con el despido, no tiene vocación de prosperar toda vez que no se encuentran debidamente acreditados;** aunque la testigo Marcela Jiménez Gutiérrez en su calidad de compañera permanente del demandante, indicó que él *quedó muy decaído, angustiado y preocupado por la manera en la que lo despidieron, lo cual le provocó mucha tristeza*, **tal manifestación, a falta de un dictamen o concepto emitido por especialista** (cuya aportación era carga probatoria de la parte actora), **resulta**

**insuficientes para acreditar el daño psicológico y/o afectivo que pudo haber sufrido el demandante.**

Corolario de lo expuesto en los acápites anteriores, esta Sala de Decisión Laboral **revocará parcialmente la Sentencia de Primera Instancia, en los términos antes indicados;** confirmándose en lo demás.

**COSTAS:**

**No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia,** al haber prosperado parcialmente el recurso de Apelación presentado por la parte demandante. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

**DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa, **en cuanto absolvió a la demandada de todas las pretensiones; en su lugar, se declarará que el contrato de trabajo del señor JOHN JAIDER LEDESMA COPETE fue terminado sin justa causa por parte del empleador el 17 de julio de 2020; condenándose a la sociedad**

**CONSULCIVIL ESTUDIOS S.A.S. a pagar al demandante la indemnización por el despido equivalente a la suma de CINCO MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL OCHOCIENTOS NUEVE PESOS (\$5.350.809) indexada. SE CONFIRMA la Sentencia en todo lo demás.** Lo anterior conforme se explicó en los considerandos.

**SEGUNDO: No se condena en Costas** en esta Segunda Instancia, según lo expuesto en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**

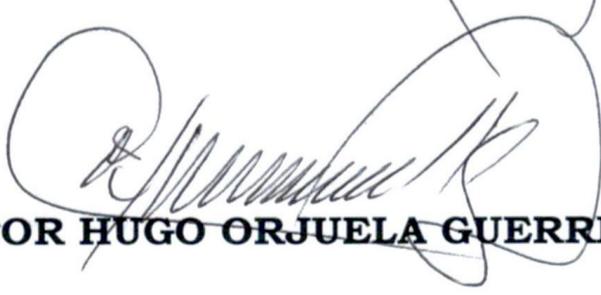


**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**