

**TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA** - La conducta del actor quebrantó las reglas mínimas de la moral en el ámbito laboral, lo cual constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. La sala también señaló que la calidad del demandante, en lugar de atenuar, agrava su proceder, pues a mayor honorabilidad, salario, cargo y antigüedad en la empresa, más alta es la exigencia frente a una conducta ética y moralmente adecuada. /

**HECHOS:** El demandante pretende que se declare el vínculo laboral, mediante contrato a término indefinido iniciado con ISA S.A. ESP, el 20 de octubre de 1997, con sustitución en XM S.A. ESP a partir del 1º de octubre de 2005, siendo ambas empresas solidarias frente a las obligaciones, que la relación laboral terminó unilateralmente, solicita la indemnización consagrada en el pacto colectivo para 2017-2021, perjuicios morales, primas de antigüedad, incentivos por resultados, y otros conceptos salariales y prestacionales; igualmente que se declare que, la deducción íntegra de la liquidación de prestaciones sociales es ilegal, y se ordene la devolución del dinero. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito, declaró la existencia del contrato entre 14 de octubre de 1997 hasta el 17 de mayo de 2018, la sustitución patronal, asimismo que, la terminación del contrato se dio por justa causa y que la retención de la liquidación final de salarios y prestaciones fue legal ya que existía autorización escrita para ello; declaró prosperas las excepciones propuestas por las demandadas. Corresponde a esta Sala definir, si se encuentra demostrado la justa causa; si es válida la retención total de la liquidación; si los montos cancelados por incentivos constituyen factores salariales; así mismo se hará alusión frente a la solidaridad de las demandadas y la condena a cargo del actor.

**TESIS:** (...) En el caso concreto; el proceder del trabajador quebrantó las reglas mínimas de la moral en el ámbito laboral, pues tal como se explica por la Sala de Casación Laboral, sentencia del 02 de julio de 2008, radicación 32669, citada en la SL2825-2022, la disposición del artículo 62, literal a), numeral 5, del CST. guarda armonía con la obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.», según la cual debe «guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto, la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo». (...) La empresa alude a tomar sustraer los audífonos de la sala Solar, y en efecto sacó, cogió, retiró, extrajo, y más aún, “ocultó” tal elemento dentro de su camisa, y luego en uno de los cajones de su escritorio, durante 14 días, se reitera, sin ninguna justificación, cuando debió reportarlos al área de seguridad en el mismo momento, el mismo día, o en el más próximo siguiente, lo que no aconteció, y en ningún caso se le imputa la conducta de hurto, ni su verbo rector “apoderar”, descrita por el Código Penal: El que se apodere de una cosa mueble ajena, con el propósito de obtener provecho para sí o para otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses. (...) Razones que llevan a confirmar la justeza del despido y la exoneración de la indemnización reclamada por el mismo. (...) En lo atinente a la retención final de salarios y prestaciones, como se explica por la pasiva y lo definió el juez unipersonal, la misma deviene legal, al existir autorización en contrato para préstamo de vivienda suscrito por el actor. Y más aún, de acuerdo con la línea vigente en la Sala de Casación Laboral, tal retención – salarios y prestaciones - a la finalización del vínculo, resulta procedente, aún sin autorización, con fundamento los préstamos otorgados durante la vigencia del contrato, y para el caso, está claro que el demandante tenía vigente uno de vivienda, que no se alcanzó a cubrir con el monto de tal liquidación, quedando a su cargo un saldo insoluto. (...) En punto del debate, en la sentencia CSJ SL16794-2015, esta Corporación sostuvo: En lo concerniente a la segunda de estas cuestiones, esto es, que la autorización es un requisito indispensable para la legitimidad del descuento, debe señalarse que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, el empleador se encuentra facultado para

compensar en la liquidación final de salarios y prestaciones, los préstamos otorgados al trabajador en vigencia del contrato de trabajo. (...) Y en la providencia, CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39980, se dijo: en estos casos de deducciones luego de finalizada la relación laboral, no se requiere en rigor de autorización escrita de descuento, pues como lo ha adoctrinado esta Sala en ocasiones anteriores: “La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador. Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador. Criterio reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL712-2013. Línea de pensamiento que resulta aplicable al caso, al estar plenamente demostrado que el actor tenía vigente deuda por préstamo de vivienda con la pasiva, por lo que plenamente válido fue el descuento o retención que la convocada a juicio le efectuó, como acertadamente lo concluyó el a quo. (...) De cara a la naturaleza salarial, prestacional y para aportes a seguridad social, es preciso indicar que, para efectos de la liquidación final se incorporó como factores retributivos de la labor, la bonificación salarial única transitoria, la prima de antigüedad, las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones y el auxilio para refrigerio, por lo que no hay lugar a reajuste alguno por tales conceptos. (...) Los incentivos por resultado, están previstos en la cláusula 24 del Pacto Colectivo luego, al no medirse la gestión individual, sino los resultados colectivos, y acordándose por empleador y trabajadores que no constituyen factor salarial para ningún efecto legal, específicamente para cuantificar prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema de seguridad social, ni derechos extralegales, sin que se advierta vicio en tal convenio, tal acuerdo obliga a quienes de él se benefician ninguno de los conceptos solicitados, hace parte de la base salarial. Se mantiene la decisión adversa en este apartado. (...) El actor laboró inicialmente para Interconexión Eléctrica S.A. ESP, con sustitución patronal en XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP, dándose entonces una vinculación sucesiva con cada una de las personas jurídicas anunciadas, y no concurrente. (...) En cuanto a la solidaridad de las demandadas, luego, ni en la parte motiva, ni en la resolutive se declaró tal solidaridad, por lo que resulta innecesario cualquier análisis adicional, máxime cuando todas las pretensiones han sido denegadas.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 26/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Manuel José Vásquez Velásquez
<b>DEMANDADA</b>	XM S.A. ESP e ISA S.A. ESP
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado <b>003</b> Laboral del Circuito
<b>RADICADO</b>	05001 3105 <b>003 2020 00069</b> 01
<b>INSTANCIA</b>	Segunda
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Nro. 154 de 2024
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	Indemnización por despido, retención de liquidación final de salarios y prestaciones – crédito vivienda, factor salarial primas y conceptos extralegales
<b>DECISIÓN</b>	Confirma absolució

En la fecha, **veintiséis (26) de julio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a desatar el recurso de apelación formulado por los apoderados del demandante, **Manuel José Vásquez Velásquez** y de la codemandada **Interconexión Eléctrica S.A. ESP – ISA**, contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario al que también fue convocada la sociedad **XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP**, en adelante **XM S.A. ESP**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **003 2020 00069** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto,

estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 14**, que se plasma a continuación.

## **Antecedentes**

Las súplicas del demandante se orientan a que se declare vínculo laboral, mediante contrato a término indefinido, iniciado con **ISA S.A. ESP**, el 20 de octubre de 1997, con sustitución en **XM S.A. ESP** a partir del 1º de octubre de 2005, siendo ambas empresas solidarias frente a las obligaciones reclamadas, terminándose la relación unilateralmente por la empleadora, adeudándosele la indemnización consagrada en el pacto colectivo vigente para **2017-2021**. También pide el pago de perjuicios morales, de prima de antigüedad causada entre el 20 de octubre de 2017 y la fecha de desvinculación; de incentivos por resultado en lo corrido de 2018. E igualmente, *se declare que la remuneración percibida por concepto de incentivos por resultados, bonificaciones, auxilio de salud, auxilio de educación de los hijos, auxilio de anteojos, prima de antigüedad, prima de vacaciones, refrigerios, disponibilidad son factores salariales y prestacionales por ingresar al patrimonio del trabajador y no provenir de la mera liberalidad del empleador;* y como consecuencia, se condene a la reliquidación de prestaciones sociales durante todo el tiempo de vigencia del contrato laboral; e igualmente **se declare** que la deducción íntegra de la liquidación de prestaciones sociales es ilegal, y se ordene la devolución del dinero, con imposición de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C. S. del T.. En la pretensión **13 reclama nuevamente perjuicios morales** por la afectación al buen nombre con la causal invocada para el despido. Ruega condenas ultra y extra petita y costas.

En sustento afirma que, mediante contrato de trabajo indefinido, fue vinculado a ISA S.A. el 20 de octubre de 1997; el **30 de septiembre**

**de 2005**, por sustitución patronal pasó a ser trabajador de **XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP**. Su último cargo fue el de **analista de la dirección de aseguramiento de la operación**, con asignación **promedio mensual de \$9.000.000**, que comprendía **un básico de \$5.981.000**, a la cual deben adicionarse los conceptos que enriquecían el patrimonio del trabajador, tales como: *incentivos por resultados, auxilio de salud, auxilio de educación de los hijos, auxilio de anteojos, prima de antigüedad, refrigerios, disponibilidad, dominicales y festivos, primas de vacaciones*, los que no eran otorgados por mera liberalidad, y prueba de ello es que la afiliación al fondo de cesantías fue con un promedio mensual de \$9.000.000.

Indica que laboró hasta **el 17 de mayo de 2018**, pues el 07 del mismo mes fue llamado a descargos por hecho ocurrido el 24 de abril, **motivándose la terminación en apropiarse de unos audífonos**, imputación que exigía que la empresa formulara denuncia penal, lo que no ocurrió. Explicando que el día de los hechos encontró los audífonos abandonados en una sala de reuniones y al observarlos entró y al ver que no había más elementos de los cuales pudiera inferir a quien pertenecían, los guardó y los llevó para su puesto, a la espera de que apareciera su propietario. *La empresa aprovechando esta situación montó una supuesta apropiación de dicho bien por mi poderdante y por ser éste una persona de muchos años y una alta remuneración decidió adelantar un proceso disciplinario ilegal e infundado*, que culminó con la carta de despido, sin tener en cuenta las exculpaciones para no haber **entregado inmediatamente el objeto encontrado**, como la difícil situación personal que lo tenía sumido en una crisis emocional por separación de su esposa, con posterior trámite de divorcio, además de la sobrecarga laboral por alto volumen para el equipo en que se desempeñaba, máxime que si hubiese querido apropiárselo lo habría retirado de la

empresa y no lo hubiese dejado en el sitio de labores, dándose además de la desvinculación la afectación a su buen nombre.

Agrega que a la terminación del contrato, la totalidad de liquidación de prestaciones se aplicó a crédito de vivienda y posteriormente se promovió conciliación prejudicial ante la Cámara de Comercio para la cancelación del saldo insoluto, sin consideración alguna con su situación. Tampoco le fueron reconocidos la totalidad de conceptos salariales y prestacionales acordados convencionalmente, con el agravante de haberse consignado deficitariamente las cesantías al no incluirse para su cálculo lo percibido por incentivos por resultado, los que tampoco se tuvieron en cuenta para los aportes al sistema de seguridad social.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **03 de marzo de 2020, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Enteradas de la actuación, dentro del término para ello, las sociedades convocadas allegaron escritos de contestación así:

**XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P.**, de cara a las pretensiones encuentra procedente la declaratoria de existencia de relación laboral en los términos indicados; improcedente la solidaridad pretendida porque ninguna de las súplicas está llamada a prosperar y además se causan con posterioridad al 1º de octubre de 2005. La indemnización reclamada es improcedente, al darse el despido **con justa causa**, mediante misiva del 17 de mayo de 2018, garantizando los derechos de defensa y debido proceso, *al encontrar un incumplimiento grave de sus obligaciones legales y contractuales. La causa concreta lo fue que tal como el lo aceptó en la diligencia de descargos, el 24 de abril de 2020, en una actuación absolutamente irregular y violatoria de sus obligaciones legales y contractuales, ingresó a una de las salas ubicadas en las instalaciones de la*

*empresa, la Sala Solar, y sin ninguna autorización, tomó de allí unos audífonos marca Bose que no eran de su propiedad, sin llevar a cabo ningún reporte a la dependencia correspondiente sobre el elemento encontrado, actuación que se puede evidenciar en video de las cámaras de seguridad, revisadas con ocasión de la reclamación de la dueña de los mismos, argumentando el demandante que los tomó para guardarlos, versión insostenible, no solo por la clara intención que se evidencia en el video, donde se observa al extrabajador guardando los audífonos en su camisa a espaldas al vidrio y vigilando que nadie lo estuviera observando, sino porque el demandante nunca informo a ninguna dependencia de la compañía y puntualmente no lo hizo con el área de seguridad o de Talento Humano, decidiendo hacer entrega de los audífonos un día después de conocer la citación a diligencia de descargos, habiendo transcurrido para ese momento **14** días, actuar de mala fe y tendencioso. En ese sentido, y atendiendo al hecho que uno de los valores que guían a la compañía es la ética, el cual se debe ver reflejado en todas las actuaciones tanto internas como externa, es claro que la conducta en la que incurrió el extrabajador configuró una violación flagrante y grave a sus obligaciones laborales, que encuadra dentro de las normas invocadas para poner fin al contrato laboral. Los restantes conceptos reclamados son improcedentes.*

De los hechos, se acepta la vinculación laboral, el último cargo desempeñado y su asignación básica. Explica que la base para liquidar prestaciones finales fue de **\$10.196.874**, al considerarse también la bonificación salarial única transitoria, las primas de antigüedad, extralegal y de vacaciones, al igual que el refrigerio. Los demás supuestos no son ciertos, precisando que los aportes a seguridad social se hicieron conforme al salario real percibido. Para el despido se invocó justa causa, descrita en idénticos términos a los expuestos en replica a las pretensiones; el descuento de la liquidación final lo fue por **préstamo de vivienda**, en cumplimiento de lo acordado, cláusula 4 literal a) de al convenio: *en caso de retiro del empleado por cualquier motivo, la Empresa exigirá la cancelación total de la deuda al momento de liquidarse sus prestaciones sociales, para ello, se descuenta el saldo de la liquidación final, y en*

*caso de no ser suficiente, el valor faltante debe cancelarse en la cuenta que la empresa señale,* luego de aplicarse tal abono quedó un saldo insoluto a cargo del extrabajador por **\$27.325.447**, indicándosele la cuenta en que debía depositarlo, y al no hacerlo, se le debió citar a diligencia de conciliación ante la Cámara de Comercio. Enfáticamente sostiene que se cumplió con la cancelación de la totalidad de acreencias legales y extralegales causadas a su favor. Expuso los hechos y razones de defensa y se propusieron las **excepciones** de: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

**Interconexión Eléctrica - ISA S.A. E.S.P. -**, acepta la vinculación laboral del actor, y la sustitución de esta en XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP a partir del 1º de octubre de 2005, siendo compañías completamente autónomas e independientes. Los supuestos relacionados con XM no le constan al ser una empresa diferente. Manifiesta **oposición y rechazo** a todas las pretensiones y exhibe **los medios exceptivos** de: inexistencia de las obligaciones reclamadas, prescripción, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, compensación, pago y buena fe. **Niega la solidaridad** al presentarse sustitución patronal, operando esta solo bajo lo reglado por el numeral 2º del artículo 69 del C. S. del T.

En la audiencia de trámite se presentó incidente de nulidad por el apoderado de XM, lo que fue desestimado por el a quo, interponiendo este recurso de apelación **del que desistió luego de emitido el fallo**, declinación aceptada por el a quo.

La primera instancia concluyó con **sentencia** proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, disponiendo en su parte resolutive:



PRIMERO: DECLARAR que el señor MANUEL JOSE VASQUEZ VELASQUEZ, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.701.662 si laboró para las compañías INTERCONEXION ELECTRICA S.A y XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. del 14 de octubre de 1997 hasta el 17 de mayo de 2018.

SEGUNDO. DECLARAR que entre las demandadas INTERCONEXION ELECTRICA S.A y XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P si hubo sustitución patronal.

TERCERO DECLARAR que el contrato de trabajo suscrito por MANUEL JOSE VASQUEZ VELASQUEZ con las entidades demandadas, inicialmente INTERCONEXION ELECTRICA S.A y luego desde el año 2005 con la sociedad XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P, terminó con justa causa el día 17 de mayo de 2018. Consecuencialmente se ABSUELVE a las demandadas de la pretensión de pago de indemnización por despido con justa causa.

CUARTO. DECLARAR que la demandada XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. si retuvo legalmente la liquidación de prestaciones sociales a que tenía derecho el señor MANUEL JOSE VASQUEZ VELASQUEZ a la terminación del contrato de trabajo, por existir autorización escrita para ello. Consecuencialmente se ABSOLVERÁ a XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P de la pretensión de devolución o de entrega directa de liquidación final del contrato de trabajo.

QUINTO. DECLARAR que las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones en la entidad XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P si tiene efecto salarial y DECLARAR que le fueron tenidas en cuenta junto con el beneficio de refrigerio para liquidación de prestaciones sociales al finalizar su contrato de trabajo. Consecuencialmente absolver a XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P de esta pretensión.

SEXTO DECLARAR que la prima de antigüedad le fue pagada al demandante el 20 de marzo de 2017, la prima de antigüedad de 2018 no se paga porque no había llegado el año completo (octubre 20 de 2018) vinculado a la empresa para pagarla y fue despedido por justa causa, evento este último en el que no se causa la prima de antigüedad.

SEPTIMO: DECLARAR que el beneficio por resultados le fue pagado al demandante en abril de 2018 y esta no tiene efecto salarial. ABSOLVER a la demandada XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P de la pretensión de pago bonificación por resultados como efecto salarial.

OCTAVO. DECLARAR que prosperan las excepciones propuestas por las demandadas, de inexistencia de las obligaciones reclamadas, de pago de indemnización por despido injusto, de pago de devolución liquidación de prestaciones sociales, y de pago como prestaciones sociales de los auxilios y otras prestaciones, excepto las de prima extralegal de junio, diciembre y de vacaciones y refrigerio como efecto salarial.

NOVENO. Costas a cargo de la parte vencida en juicio a cargo de la parte demandante. Agencias en derecho se fijan como agencias en derecho la suma de \$1`160.000,00 para c/u de las demandadas.

DECIMO: Otorgar el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, para ante el Tribunal Superior de Medellín de conformidad con el artículo 69 del CPTSS.

El sus argumentos el fallador planteó y dio respuesta a los siguientes conceptos:

- Obligaciones de las partes en una relación de trabajo o laboral.
- Causales de terminación contrato con justa causa.
- ¿Son competentes los jueces para calificar actos inmorales o delictivos?, ¿que son?, que los caracteriza?
- Diferencias entre acto inmoral y delictuoso.
- ¿El acto inmoral exige denuncia?
- ¿Puede el empleador crear falas graves? que límites tiene?
- Diferencia entre salario y prestaciones sociales.
- Límite para la retención de salarios es aplicable a las prestaciones.
- ¿Prohíbe la jurisprudencia de las altas cortes la retención de la liquidación, aun con autorización del trabajador?
- Jurisprudencia sobre carga de la prueba.

Luego de relacionar las obligaciones de trabajador y empleador, y hacer referencia a las justas causas para la terminación del contrato, definió que el juez laboral es competente para calificar un acto como inmoral o delictuoso en materia de relaciones del trabajo, **independiente de la acción penal**, así se explica en múltiples sentencias especializadas, citando algunas radicaciones, entre ellas las **SL648-2018 y 5462 de 1974**.

Aludió que según los filósofos las normas morales son normas de buenas costumbres, normas para un buen vivir en sociedad, por tanto, regulan contextos sociales y a mayor capacitación mayor exigencia frente a la observancia de estas.

Estima diferente el acto moral del acto delictuoso, pues lo delictuoso lo fija el legislador y debe denunciarse, mientras que las normas morales

son pautas de conducta no tipificadas como delito, pero deben cumplirse.

Expuso que el empleador puede definir dentro del reglamento faltas graves relacionadas con el trabajo, sin ser esta una facultad omnímoda.

Seguidamente dio lectura a la carta de despido, y procedió al análisis de la prueba aportada, entre esta **comportamiento percibido en el video – archivo 16 expediente digital**, hecho que ocurrió en la Sala Solar, sitio de reuniones, lo que hay allí es propiedad de la empresa o de alguno de sus servidores, y de lo observado aprecia: *el demandante mira que no venga nadie más en el pasillo, ingresa directamente, en forma rápida, más de lo que venía, ... audífono marca Bose, entra, lo toma, sin razón alguna da la espalda a la vidriera y de manera ni siquiera cómoda los guarda dentro de la camisa, no tiene nada en las manos que haga necesario ponerlos en la camisa, sin ser lo más higiénico y espontáneo, dice que para ir al baño, se los lleva al interior del cuerpo, ... verifica que queden bien adentro;* narra la ubicación de las manos, *que en forma nerviosa se lleva a la cara y se toca la nariz.* **Además de lo apreciado, guardó en puesto de trabajo 14 días los audífonos** y los devolvió un día **después de la citación a descargos, cuando debió llevarlos al personal encargado o hacer el reporte el mismo día.** Acepta el demandante que conocía la existencia de cámaras al interior de la empresa, y justifica su proceder en que estaba en proceso de divorcio y con alta carga laboral, cuando todos tenemos problemas que debemos sortear, a lo que se suma **que no informó tal condición a su empleador**, infiriendo de la prueba testimonial, incluso del declarante por el reclamante traído, **que existía dentro de la empresa un procedimiento para la devolución de objetos extraviados u olvidados**, los que se debían reportar **y entregar** al personal de seguridad, estimando que el señor **Manuel José, si desplegó un**

**acto inmoral, contrario a la confianza del entorno,** y si bien se dice por el apoderado que el salario que tenía era bueno y podía comprar tales audífonos, **precisamente ello hace más exigente la conducta ética, la marca era Bose, de alto costo, por lo que terminó haciendo lo incorrecto para un ambiente laboral sano y de confianza.** Declarando entonces que el demandante **si cometió un acto inmoral, de manera furtiva, nerviosa, a escondidas, lleva las manos al pecho y a la cara consciente de cometer un acto inmoral,** pues debió entregar tal elemento en forma inmediata, y no guardarlo en su escritorio **14 días,** o poner un aviso en la Sala Solar, lo que no aconteció. Encontrando acreditada **la justa causa para la finalización del contrato, exoneró de esta condena.**

En relación con la retención de la liquidación final de prestaciones, fue autorizada por el trabajador; las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones y refrigerio, fueron incluidas en la base para liquidación; la prima de antigüedad le fue pagada al demandante en el 2017 y la del 2018 se causaría el 20 de octubre cuando cumplía año completo en la empresa, lo que no aconteció, sin que haya lugar a pago proporcional cuando se da el despido con justa causa; el beneficio por resultado fue pagado en abril de 2018 y no tiene connotación salarial, desestimando las pretensiones dirigidas al reajuste de cesantías, aportes a seguridad social y de liquidación final. Gravó con costas al actor y cuantificó las agencias en derecho.

**Inconformes con tal determinación,** interpusieron recurso de apelación los apoderados de:

**Demandante.** Pide revocar parcialmente porque contrario a lo dicho por el juez no fueron negadas la totalidad de pretensiones, pues en los numerales 1º y 2º que no cuestiona, se reconoce solidaridad de las

convocadas. Impugna los numerales restantes en cuanto niegan súplicas declarativas y de condena.

Como argumento principal en relación con el numeral 3º, determinación de justa causa advertida por el despacho y la consecuente indemnización a la que tiene derecho el reclamante, disiente de lo decidido porque, el análisis que hace el juez, si bien se funda en la libre valoración, este como se viene sentando doctrinaria y jurisprudencialmente con presentaciones y argumentaciones que han permeado el país con la teoría de la razonabilidad de la prueba que se opone a la teoría persuasiva, enseña de forma clara que las decisiones judiciales no pueden provenir de la intuición o conjeturas, sino en relación con la corroboración y valoración de los elementos aportados. La teoría de la razonabilidad de la prueba desarrolla algunos puntos de la psicología del testimonio, desconocidos por el juez al aducir que la conducta del actor, por movimientos de manos, por haberse tocado la cara, movimientos antes de ingresar, le permitió concluir que la intención fue apropiarse, lo que frente a la psicología del testimonio y razonabilidad de la prueba esta llamada al fracaso, porque el abogado ni es psicólogo o brujo y por movimientos de cara y cuerpo no se puede inferir la conducta de la persona.

Advirtió el juez en valoración indebida de la prueba que del video hay prueba suficiente de la conducta inmoral, causa sobre la cual determina la terminación con justa causa, refiriendo expresamente que en la carta no se le imputó la comisión de delito, lo que constituye error en valoración de tal medio de convicción en el que expresamente se utiliza la palabra sustraer y apropiarse verbos rectores del hurto. En la diligencia de testimonio quien suscribiera la carta realizó tal calificativo en contra del demandante. Medios de prueba no valorados

y si se hubiera hecho en la debida forma con los demás elementos se hubiese llegado a conclusión distinta.

La valoración racional de la prueba obliga a que el juez en la decisión realice la justificación adecuada del porque acoge una teoría o hipótesis de una parte y niega la otra, lo que se echa de menos, por lo que se aparta del fallo.

Esta situación lleva consigo que, a modo de ver del profesional la conclusión debe ser otra, y es lo que reclama en la segunda instancia, despido injusto e imponer las consecuencias legales y convencionales, esto es, reconocimiento y pago indemnización y pago de prima de antigüedad a la que tiene derecho como lo dice la convención y los testigos.

En cuanto a la declaratoria de legalidad de la retención, el juez incurre en indebida valoración del documento, pues no mencionó el pago por salario \$5.906.000 que no se le entregaron. Y si bien en los considerandos menciona que la retención salarial es ilegal, ningún pronunciamiento mereció el concepto dejado de pagar. Si bien la denominación de liquidación definitiva corresponde en principio cesantías, intereses vacaciones y primas, se pagó y retuvo salario en su totalidad, no sabe si el criterio del despacho es que se podía retener el salario, falta de motivación de la decisión, lo que permite revocar.

En cuanto a los demás numerales referidos para absolver en todos, se hace alusión a la falta del componente salarial, prestacional y de aporte a seguridad social, fundado en el pacto colectivo y testimonio de funcionario de nómina traído, como se dijo en el momento de la alegación, evidentemente en la continuidad en los pagos el ingreso de los dineros al haber del trabajador de la mano de la actual

jurisprudencia, permite que tal punto sea revocado o de considerar lo contrario, motivar en debida forma, no se dijo porque la continuidad en los pagos no da connotación de manejo prestacional, salarial y aporte a seguridad social

En aras de no extenderse, y sabiendo que lo planteado en cuanto a los numerales tercero en adelante atacados constituye motivo de análisis en segunda instancia, queda sustentado en debida forma el recurso. Hace precisión, que se declara la existencia de solidaridad, pero dicta decisión de condena en relación con el pago de costas, lo que no tiene consonancia.

**ISA S.A. ESP**, recurre en forma parcial frente al numeral 1º que declara que el demandante laboró para las dos compañías que se demandan, XM e Interconexión Eléctrica, como quiera que va en contravía al art. 22 del CST, porque que las relaciones laborales son de carácter bilateral, respecto de una persona natural o jurídica.

Seguidamente hace referencia a la consideración que en el evento que hubiese sido condenada la entidad XM Expertos en Mercados al pago de la indemnización por despido, era ISA llamada a responder en solidaridad, porque para el juez esta es la empresa controlante del grupo, pero partiendo de la sustitución patronal de ISA con XM desde octubre de 2005, conforme al numeral 2º del artículo 69 del C. S. del T., el nuevo empleador responde por las obligaciones que surjan con posterioridad a tal sustitución, claro que con ocasión a esta situación lo que emerge es que no se tenía vínculo laboral con ISA y por disposición expresa de la norma no es solidaria por los emolumentos reclamados.

Señala el juez que ISA es controlante, lo que no tiene repercusión laboral sino comercial, pues conforme a las Leyes 142 y 143 de 1994 se reorganizó el sector eléctrico colombiano, antes ISA transmitía y operaba, ahora esto último lo hace XM, la ley sacó la generación de energía y ordenó la creación de una nueva empresa, ISAGEN se pronunció y se constituyó una sociedad independiente, por instrucción clara de tales leyes, normas especiales que no pueden ser interpretadas de manera distinta, solo se puede derogar de manera expresa, luego la generación, comercialización y distribución no son actividades complementarias. Insiste en que una cosa es la participación accionaria y otra el grupo empresarial, concepto comercial que nada tiene que ver con el área laboral. El grupo tiene cuatro actividades: trasmisión de energía eléctrica, transmisión de telecomunicaciones, concesiones viales y operación del sistema en tiempo real, ninguna es conexa o complementaria entre sí, por eso no se puede hablar, entre otras, que es lo que dice el señor juez, que sería un grupo empresarial, lo que no tiene relación con la solidaridad declarada.

La actividad de ISA cambió el 1º de enero de 2014, antes tenía dentro de su gestión principal la transmisión de energía eléctrica y era la matriz que dirigía un grupo empresarial compuesto por 33 compañías ubicadas en 8 países, pero luego debió separar sus roles y la transmisión quedó en cabeza de XM que opera el sistema eléctrico, se encarga que por redes de transmisión circule la energía necesaria para satisfacer necesidad, liquida factura y recauda, no tiene nada que ver con lo que realiza ISA ni INTERCOLOMBIA. La comisión de energía y gas, asigna que actividad se deben realizar. Habla de representación de activos. Concluye e insiste en que el grupo empresarial es una figura de carácter comercial que no se puede confundir con asuntos



laborales, por lo que no existe fuente para una solidaridad respecto a los emolumentos que se puedan adeudar al demandante.

De la **etapa de alegaciones** ante esta instancia hicieron uso los apoderados de todas las partes, así:

El **del demandante**, reitera los aspectos cuestionados al sustentar la alzada, resumidos en tres puntos: **1.** tener por terminado el contrato con justa causa, pues ratifica, la prueba no fue correctamente analizada, refiriendo cada uno de los yerros al acogerse unos elementos y desecharse otros sin ningún argumento; **2.** la validación de la retención del 100% de los salarios y prestaciones finales, y **3.** no dar por demostrada la naturaleza salarial, prestacional y de aportes a seguridad social de los conceptos reconocidos al actor. Insta revocar lo que le fue adverso.

**Interconexión Eléctrica S.A.**, repite que no puede declararse la existencia de contrato de trabajo de manera conjunta con ambas demandadas, pues, aunque inició con esta sociedad, a partir del 1º de octubre de 2005 fue sustituido en XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP, empresa totalmente diferente, autónoma e independiente, sin que exista solidaridad.

**XM Compañía de Expertos en Mercados S.A.**, ruega confirmar en su totalidad el fallo atacado, al estar demostrada la justa causa para la terminación del contrato, la que nuevamente relata; haberse efectuado retención de la liquidación final con previa autorización del trabajador para abono a crédito de vivienda, y haberse incluido en la base salarial los conceptos retributivos de la labor.

En orden a decidir, basten las siguientes,

## Consideraciones

Son hechos debidamente acreditados y no discutidos ante esta instancia: la vinculación laboral del demandante a la sociedad **ISA S.A. ESP** el 20 de octubre de 1997; con sustitución en **XM S.A. ESP** a partir del 1º de octubre de 2005, finalizando el **17 de mayo de 2018**. También se acepta el último cargo desempeñado, **analista de dirección aseguramiento de la operación**, con salario básico de **\$5.981.000**.

Así las cosas, corresponde a esta instancia definir:

- 1.** Si se encuentra demostrada o no una justa causa para la terminación del vínculo laboral.
- 2.** Si es válida o no la retención **total** de la liquidación final de salarios y prestaciones.
- 3.** Si los montos cancelados por incentivos por resultados, bonificaciones, auxilio de salud, auxilio de educación de los hijos, auxilio de anteojos, prima de antigüedad y de disponibilidad, constituyen factores salariales y deben incluirse para liquidar prestaciones y para el pago de aportes a seguridad social.
- 4.** Luego se hará alusión a lo manifestado en la parte **motiva** frente a la solidaridad de las demandadas frente a las acreencias reclamadas por el actor.
- 5.** Finalmente, se efectuará pronunciamiento de cara a la condena en costas a cargo del actor.

En relación con el primer punto, **existencia o no de justa causa para la terminación del contrato**, de entrada, se advierte que

coincide esta Corporación con la conclusión del a quo, por lo que pasa a explicarse:

En la comunicación del finiquito se expresó:

**Asunto: Terminación contrato de trabajo con justa causa**

El pasado 24 de abril de 2018, siendo las 12:40 de la tarde, usted ingresa a la Sala Solar ubicada en bloque 2, piso 2 y toma unos audifonos, los introduce en su camisa y los retira de la sala, audifonos marca BOSE de propiedad de una de las trabajadoras de la Empresa.

En diligencia de descargos realizada el 15 de mayo del año en curso, sobre los hechos anteriores usted manifestó expresamente: "(...) cuando me desplazaba en el corredor hacia los cubículos me devolví al baño, al devolverme miré por la vitrina de la sala solar y vi unos audifonos ubicados en una mesa al lado del televisor entré a la sala solar y los tomé porque me pareció que esos audifonos se le habían olvidado a alguien ahí, (...)".

Adicionalmente en dicha diligencia usted reconoció que no reportó a nadie, que no dio aviso a nadie de la empresa que había tomado los audifonos, también admitió que no reportó a la dependencia correspondiente el elemento encontrado y por el contrario indicó que los puso en el cajón de su escritorio y admitió que solo los devolvió un día después de que fue citado a la diligencia de descargos. Ante la pregunta referida al porqué esconde los audifonos en su camisa luego de tomarlos, manifestó que los había introducido en su camisa porque iba al baño.

De los hechos anteriores y conforme lo manifestado por usted en descargos se desprende que usted fue la persona que sustrajo los audifonos de la sala solar, lo que generó la reclamación ante la empresa por la dueña de los mismos, y al introducirlos en su camisa de espaldas al ventanal de salida y guardarlos en su escritorio y entregarlos solo hasta después de conocer la citación a descargos y cuando habían transcurrido 14 días desde la fecha que los había tomado, cuando debió haberlos devuelto inmediatamente o debió haberlos entregado a seguridad o a Talento Humano, dan certeza al empleador de que su actuar no es coherente con la intención de guardarlos que usted manifiesta.

Uno de los valores que guían a la compañía es la ética, reflejado en todas nuestras relaciones tanto internas como en las externas, actuar que forma parte de nuestra esencia como empresa y que encuentra su máxima expresión en la definición que se hace en el código de ética de la compañía, el cual es de conocimiento de todos los colaboradores y es definido como la adopción de conductas honestas, constructivas, idóneas y socialmente responsables. A su vez, uno de los atributos de dicho valor, es la transparencia, entendida

como el actuar de todos los colaboradores de manera confiable, accesible, clara y honesta, para facilitar la convivencia y el desarrollo de la labor al interior de la organización.

Es por lo que su conducta atenta directamente contra la estructura de valor de la compañía que no solo tiene una responsabilidad frente a los demás trabajadores sino en el relacionamiento que hace con el exterior, relacionamiento que debe siempre estar guiado por la ética y la transparencia en todas las actuaciones por mínimas que puedan parecer.

Su accionar del pasado 24 de abril de 2018, al apropiarse de un elemento ajeno, guardarlo al interior de su camisa, no manifestarlo a nadie, solo, hasta que se le entrega la citación a descargos, y entregarlos 14 días después de ocurrido el hecho, demuestra una intencionalidad que va más allá del mero interés de usted de guardarlos para "buen recaudo", si además, se suma el hecho, que no lo reportó y que en su condición de ser un trabajador "antiguo" de la compañía, se esperaba de su parte un mayor conocimiento de las directrices de la empresa, los valores que la guían y que debe expresarlos en todas sus acciones y por el contrario su actuar no tuvo coherencia con el respeto a los valores y principios expuestos previamente.

La conducta asumida por Usted constituyó una flagrante y gravísima falta a sus obligaciones legales y contractuales, razón por la cual, se decide dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa de conformidad con el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 5 y 6 concordantes con los numerales 1 y 5 del artículo 58 de dicho código, y a su vez con los artículos 101 numeral 6, artículo 86 numeral 4 y artículo 94 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo, adicionalmente desconoce el Código de Ética de la Compañía y los valores que la fundamentan.

Por lo expuesto, habiendo previamente garantizado su derecho a la defensa, la compañía le ratifica su decisión de poner fin a su contrato con justa causa a partir de la fecha.

El pago de su salario y prestaciones sociales se efectuará mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina.

Dentro del término de Ley se le entregan los soportes de pago de la Seguridad Social y Parafiscales de los últimos tres meses de vinculación, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 65º del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 29º de la Ley 789 de 2002.

Conducta plenamente demostrada con la prueba allegada, especialmente con el registro visual del proceder del trabajador, admitiendo este, después de que se le exhibiera tanto por la empresa como por el juez, ser la persona que ingresó a la Sala Solar el 24 de abril de 2018, y esto luego de observar, a través de la vidriera de la misma, que en su interior se encontraban unos audífonos **marca Bose**, los que tomó y de manera sigilosa, **ocultó dentro de su camisa**, quedando con las manos libres, bajo el **argumento que se dirigía al baño, y a pesar de existir en la empresa un protocolo para el reporte y entrega de objetos extraviados u olvidados**, del que incluso da cuenta el testigo traído por promotor del litigio, señor **Daniel Augusto Camacho Giraldo**, ingeniero eléctrico, analista de programación y operación Centro de Despacho en XM S.A., con antigüedad de 25 años en la compañía, quien expresa que la sede de esta cuanta con cámaras de seguridad que abarcan todo su espacio, sin puntos ciegos, y de ello están enterados todos los servidores, además porque éstas sobresalen en las paredes, ilustrando que el **procedimiento normal que se lleva a cabo cuando un trabajador encuentra un objeto que no es de su propiedad es de sentido común, se pregunta si es de alguien o lo lleva a seguridad cuando tenga tiempo**, y es con en el área de seguridad donde el dueño averigua, ***todos dejamos hasta la cabeza en medio de tantos afanes, si algo se extravía lo lleva a seguridad en el momento o al otro día, y generalmente se vocea.***

La sala Solar es ocupada exclusivamente por reuniones grupales, tiene sus propios equipos electrónicos: cables, cargadores, ***nunca se pierde nada, normal, se quedan cosas, la gente las lleva o las vocea, ... las lleva a seguridad.*** Cuando son cosas pequeñas **celular, cepillo se pregunta, todos acostumbramos coger las cosas y las llevamos a seguridad o si sabe de quienes se las lleva.** Al finalizar su versión el deponente reitera:

**cuando encuentre algo lo lleva a sección objetos perdidos área de seguridad. Se entrega a uno de los vigilantes y los llevan a guardarlos y cualquiera sabe que pregunta en la puerta de control de seguridad el vigilante entra, busca y regresa a decir si esta.** Protocolo ratificado por los señores **Wilfer Adolfo Peláez Sánchez**, y por **Weimar de León Acevedo Mejía**, y desconocido por **Javier David Rivera Figueroa**, quien advierte que en la actualidad se tiene un grupo **social** de WhatsApp en el que está incluido el 80% del personal y a través de él se anuncian o averiguan los objetos extraviados. El primer declarante, señor **Daniel Augusto** también expresó que **para ir al baño Manuel no cruzaba por la Sala Solar.**

Aparte de tenerse evidencia cierta de la sustracción del elemento tantas veces mencionado **por el demandante**, es el mismo quien en diligencia de descargos llevada a cabo el 15 de mayo de 2018, explica:

operación. **PREGUNTADO:** De acuerdo al conocimiento que usted tiene del hecho por el cual se le citó, que está detallado en la respectiva citación y que corresponde a: "El pasado 24 de abril de 2018 en la Sala Solar ubicada en bloque 2, piso 2 y de la cual el día en mención, entre las 1 y 2 p.m., fueron retirados por usted, unos audífonos marca BOSE de propiedad de una de las trabajadoras de la Empresa, de acuerdo con el informe presentado por el equipo de Riesgos Sociopolíticos de la Gerencia de Operaciones", Sírvase informar si tiene Usted conocimiento de cuál es el procedimiento establecido en XM, S.A.E.S.P., para el evento en que el trabajador encuentre en cualquiera de las áreas públicas de la empresa, algún elemento que no haga parte del mobiliario o decoración de las mismas, existe alguna dependencia en la que puedan reportarse los objetos perdidos? **RESPONDIÓ:** Procedimiento como tal no conozco, después de hablar con el tema con algunas personas incluyendo a Juan Carlos Restrepo, me dicen que lo mas idóneo es reportar las cosas a seguridad. **PREGUNTADO:** Sírvase informar si Usted se encontraba en las

...

*En este momento de la diligencia el representante del EMPLEADOR procede a mostrar al trabajador las imágenes de las cámaras de seguridad, de acuerdo al informe presentado por el equipo de riesgos sociopolíticos de la Gerencia de Operaciones. Igualmente, se le presenta el reporte de pérdida de elementos realizado por la dueña del elemento señora ANGELA MARIA BEDOYA RAMÍREZ, reporte de fecha 25 de Abril de 2018.*

Una vez revisados los anteriores medios probatorios presentados al trabajador, quien da constancia de que los vio, se pregunta lo siguiente: **PREGUNTADO:** Sírvase informar si la persona que aparece registrada en el video anteriormente presentado es usted? **RESPONDIÓ:** Sí soy yo. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar la razón por la cual usted entró a la sala a retirar los audífonos? **RESPONDIÓ:** Porque vi que era un objeto olvidado y quise tenerlo a buen recaudo. **PREGUNTADO:** Sírvase informar la razón por la cual usted guarda los audífonos dentro de su camisa? **RESPONDIÓ:** Por que iba para el baño y necesitaba las manos libres. **PREGUNTADO:** Sírvase indicar qué hizo Usted con los audífonos que retiró?, hizo algún reporte a la dependencia correspondiente para tal efecto, sobre elementos encontrados? Dio aviso a alguna persona?. **RESPONDIÓ:** No, no hice reporte, no dí aviso a nadie, los puse en uno de los cajones de mi escritorio. Ahí permanecieron hasta que hice entrega de ellos. **PREGUNTADO:** Cuándo hizo entrega de los audífonos? **RESPONDIÓ:** Yo recibí la carta el lunes de la semana pasada, Mayo 7 de 2018, al finalizar el día cuando iba a recoger la moto, al día

siguiente hable con algunas personas, Oscar Arango mi jefe, Wilfer Peláez director de gestión humana, hablé posteriormente con Juan Carlos Restrepo de riesgos socio políticos y con él fue que averigüé cómo procedía con esos audífonos y cómo entregarlos para que volviera a su dueño, entonces me sugirió que escribiera un correo electrónico a seguridad de la empresa indicando que hacía entrega de ese objeto que había sido encontrado en tal fecha y en tal sala, así procedí y los entregué en seguridad. **PREGUNTADO:** Sírvase decir exactamente qué hablo con

Luego, tal como lo dice la empresa, él mismo demandante reconoció que **no reportó a nadie, ni dio aviso a la dependencia correspondiente del elemento encontrado, al contrario, en un primer momento lo guardó dentro de su camisa y luego en uno de los cajones de su escritorio, y extrañamente, luego de transcurridos 14 días, solo al recibir la citación a descargos, recordó que los tenía y al día siguiente los devolvió a su dueña, señora Angela Bedoya, quien hizo las averiguaciones oportunas ante el área de seguridad, por los canales dispuestos para ello, tal como consta en acta de entrega de video, gerencia de operaciones- equipo gestión riesgos sociopolíticos,**

INTERCOLOMBIA

GERENCIA DE OPERACIONES  
Equipo Gestión Riesgos Sociopolíticos

ACTA DE ENTREGA DE VIDEO DEL SISTEMA CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN  
24 de mayo de 2018

ANTECEDENTES

1. El miércoles 25 de abril de 2018 siendo las 8:07 a.m., mediante correo electrónico, ANGELA MARIA BEDOYA RAMÍREZ, trabajadora de XM, informó a VÍCTOR RAÚL ROBINSON VALLEJO <vrobinson@INTERCOLOMBIA.com>, Analista del Equipo Gestión Riesgos Sociopolíticos, con copia al buzón SEGURIDAD <CCONTROL@ISA.com.co> del Centro Control Seguridad de la Sede Medellín de ISA, administrada por INTERCOLOMBIA y que presta servicios a las empresas filiales del grupo empresarial, lo siguiente: "El día de ayer 24 de abril, en la sala solar del segundo piso del bloque de XM, se quedaron unos audifonos marca BOSE. Al ir a buscarlos ya no estaban, por lo que amablemente les solicito el favor de revisar las cámaras de seguridad con el objetivo de identificar si alguien los tomo por accidente".
2. Ese mismo día a las 8:44 a.m., VÍCTOR RAÚL ROBINSON VALLEJO reenvía el mensaje a LEÓN RICARDO LÓPEZ GUERRERO <lropez@INTERCOLOMBIA.com> y a GERMAN FONSECA SANCHEZ <gfsanchez@INTERCOLOMBIA.com>, Auxiliares de Control, con copia a JUAN CARLOS RESTREPO VÉLEZ <jcrestrepo@INTERCOLOMBIA.com>, Coordinador del Equipo de Gestión Riesgos Sociopolíticos de INTERCOLOMBIA y a BROCARDO DE JESÚS MONTOYA BEDOYA <bmontoya@INTERCOLOMBIA.com>, Analista de Riesgos Sociopolíticos del mismo Equipo, con la solicitud de que: "tomen contacto con la funcionaria a fin de establecer un rango de hora y otros antecedentes para dar tratamiento a este tema".
3. El viernes 4 de mayo de 2018 a las 1:14 p.m., LEÓN RICARDO LÓPEZ GUERRERO informa mediante correo electrónico a JUAN CARLOS RESTREPO VÉLEZ <jcrestrepo@INTERCOLOMBIA.com> lo siguiente: "En relación con la solicitud de ANGELA MARIA BEDOYA RAMÍREZ, se pudo verificar complementariamente que ella informó el conocimiento de la pérdida del elemento al Centro Control Seguridad el mismo día 24 de abril a las 18:00 horas. Adicionalmente entrevisté a la afectada la semana pasada, quien me indicó el lugar en donde dejó el elemento. Posteriormente en la edición de la cámara de la que hago referencia más adelante, pude determinar el lugar en donde estuvo ANGELA MARIA.

Se hizo la edición de las imágenes del CCTV, del cual resultó el siguiente hallazgo del video adjunto, correspondiente a la cámara "360 grados" que se encuentra en el bloque 2, piso 2, que toma el hall del bloque y el pasillo del segundo piso costado suroriental:

Sin que se pueda tener como justificación la carga laboral o los problemas personales o familiares por los que venía recibiendo acompañamiento psicológico, al no tenerse sustento para afirmar que ellos nublaron su comprensión mental frente a la acción ejecutada, **ya que lo lógico, si era tanta la escasez de tiempo, la abrumadora carga laboral, y la desconcentración en que dice se encontraba, lo que ni siquiera fue puesto en conocimiento de sus superiores, (así lo depuso Wilfer Adolfo Peláez Sánchez, Director de Talento Ocupacional, quien hizo parte del equipo que optó por la finalización del contrato al actor con justa causa), era dejar el objeto en el lugar en que estaba, donde el mismo día, sin éxito, fue buscado por su dueña, que, dicho sea de paso, tenía su puesto a pocos metros del aquí accionante.**

Se debe recordar que a la luz del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios laborales, los juzgadores pueden

formar libremente su convencimiento «[...] inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes» (CSJ SL4514-2017 reiterada en la SL1947-2022).

Y Aunque el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, **están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal**, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en esa eventualidad «[...] no se podrá admitir su prueba por otro medio».

Frente al particular en sentencia SL2833-2017 se enseña:

*La Sala tiene adoctrinado y lo ha reiterado en varias ocasiones que el darles mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros, no constituye una violación de la ley procesal, por motivo que los sentenciadores de instancia gozan de la «potestad legal de apreciar libremente la prueba» en los términos previstos en el citado artículo 61 del C.P. del T. y de la S.S., para, con ello, formar su convencimiento con base en el principio de la sana crítica, acerca de los hechos discutidos. Esto, con base en aquellos elementos de prueba que más los induzcan a hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias del juzgador sean lógicas y aceptables, por lo cual quedan abrigadas por la presunción de legalidad. De suerte que los jueces de instancia, conforme a esa potestad legal, pueden válidamente fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que les merezcan mayor persuasión o credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure un yerro (Sentencia SL 832-2013, 19 nov. 2013, rad. 44772).*

Bajo tales pautas, los **medios de convicción antes referidos son suficientes, para concluir, de manera razonable, que el proceder del trabajador quebrantó las reglas mínimas de la moral en el ámbito laboral**, pues tal como se explica por la Sala de Casación Laboral, sentencia del 02 de julio de 2008, radicación **32669**, citada en la **SL2825-2022**, la disposición del artículo 62, literal a), numeral 5, del CST., guarda armonía con la



**«(...) obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.», según la cual debe «guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto, la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo».**

Y es que aún desechando el análisis del video, que constituye una evidencia clara del actuar mal intencionado del señor Vásquez Velásquez, **su versión y la del testigo que anunció a su favor**, serían suficientes para llegar a la misma conclusión, al admitir expresamente que cogió los audífonos, los puso en su camisa, porque requería las manos libres para ir al baño, llegó a su escritorio, **y como no apareció el dueño, los guardó sin dar ningún aviso, explicación que varió en el diligencia de interrogatorio, para indicar que hizo el reporte a la señora de los tintos**, teniendo mayor fuerza probatoria **su primer dicho**, pues como se explica por la jurisprudencia especializada en sentencia SL5151-2019, que cita la SL2833-2017:

*"Ante las deducciones objetivas sobre un mismo punto que se contradicen derivadas de dos pruebas distintas, pero que tienen el mismo origen (como sucede en este caso que se trata de una misma persona quien suscribe el documento y quien declaró dentro del proceso), la máxima de la experiencia lleva a darle más credibilidad a aquella que se produjo con anterioridad al proceso, pues, por haberse producido antes de la controversia judicial, esta circunstancia constituye un indicio grave de que dicho medio refleja la realidad y no, que se fabricó con el propósito de favorecer a quien la crea o pide su práctica en el proceso;..."* Resaltos fuera del texto.

De cara a los rotulados **hechos probados**, a los que alude el apoderado del ex trabajador, cierto es que todo el personal de la empresa sabía de la existencia de cámaras permanentes y monitoreo constante de absolutamente todos los lugares; obra registro de las averiguaciones efectuadas por la propietaria del elemento ante el área

de seguridad, y con ocasión de ello, del acta de entrega del video en que se advierte quien los sustrajo del sitio donde quedaron, admitiéndose en todo momento por el reclamante que es él quien aparece en el registro, guardándolos en la camisa, dando la espalda a una de las cámaras, pero captándose por otra tal acción, **al no existir, como lo explicó el testigo ya mencionado, ningún punto ciego.**

Y es que contrario a lo considerado por el abogado, **la calidad del demandante, antecedentes, conducta, honorabilidad y salario,** que llevaría a pensar, ***aún para el más lego, que nadie pondría en riesgo un trabajo con una remuneración como la devengada por "sustraerse unos audífonos que el actor podría perfectamente acceder con su salario,*** son condiciones que **en lugar de atenuar, agravan su proceder,** pues coincidiendo con el a quo, **a mayor honorabilidad, salario, cargo y antigüedad en la empresa, mas alta es la exigencia frente a una conducta ética y moralmente adecuada,** toda vez que mayor confianza se tiene en servidores con tan altos privilegios dentro de una organización productiva, la que sin duda fue quebrantada con la conducta desplegada. Y es que para el caso ni siquiera tiene mayor trascendencia el costo de los audífonos, y la capacidad de compra por la remuneración percibida, **se cuestiona el proceder inescrupuloso y carente de solidaridad frente a los compañeros de trabajo con la ejecución de un acto sinuoso,** rompiendo las **reglas morales en las relaciones con estos, sin que se diera ninguna explicación valida,** ni siquiera se logró corroborar si en verdad se dirigía al baño, al indicar el testigo **Daniel Augusto Camacho Giraldo,** que para para ir a este, desde su sitio de trabajo, el señor Vásquez **no pasaba por la sala Solar,** y aún de ser cierta tal explicación, nada le impidió, al momento de regresar a su

puesto de labores, **dar aviso al área de seguridad a través del correo electrónico dispuesto para ello.**

En la misiva final la empresa alude a **tomar – sustraer los audífonos de la sala Solar,** y en efecto **sacó, cogió, retiró, extrajo** (todas palabras sinónimas), **y más aún, “ocultó” tal elemento dentro de su camisa, y luego en uno de los cajones de su escritorio, durante 14 días,** se reitera, **sin ninguna justificación,** cuando debió reportarlos al área de seguridad en el mismo momento, el mismo día, o en el más próximo siguiente, lo que no aconteció, y en ningún caso se le imputa la **conducta de hurto, ni su verbo rector “apoderar”,** descrita por el Código Penal:

***El que se apodere de una cosa mueble ajena, con el propósito de obtener provecho para sí o para otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses.***

Al no hacerse siquiera mención a una **conducta punible,** no es dable exigir denuncia penal como lo pide el recurrente demandante, y más aún, promover o no la misma o la determinación de la autoridad penal no tendría ninguna incidencia para efectos de este fallo, **toda vez que se juzga un comportamiento antiético con el que, se repite, se quebrantaron normas básicas de moral en el ambiente laboral;** y finalmente, no tiene acogida el planteamiento de **poner a buen recaudo, o guardar los audífonos, primero dentro de su camisa y luego en uno de los cajones de su escritorio,** toda vez que ello no estaba dentro de sus funciones, **y menos sin hacer reporte ni dar aviso a nadie,** como se reitera, lo manifestó expresamente en diligencia de descargos:

manos libres. **PREGUNTADO:** Sírvase indicar qué hizo Usted con los audífonos que retiro?, hizo algún reporte a la dependencia correspondiente para tal efecto, sobre elementos encontrados? Dio aviso a alguna persona?. **RESPONDIÓ:** No, no hice reporte, no dí aviso a nadie, los puse en uno de los cajones de mi escritorio. Ahí permanecieron hasta que hice entrega de ellos. **PREGUNTADO:** Cuándo hizo

Razones que llevan a **confirmar la justeza del despido y la exoneración de la indemnización reclamada por el mismo.**

En lo atinente a la **retención final de salarios y prestaciones**, como se explica por la pasiva y lo definió el juez unipersonal, **la misma deviene legal**, al existir autorización en contrato **para préstamo de vivienda** suscrito por el actor por valor de **\$69.137.400** en cuya cláusula **sexta** se pactó:

abonos se aplicarán a la reducción del tiempo concedido inicialmente. **SEXTA - EL BENEFICIARIO** autoriza expresamente al pagador XM S.A. E.S.P. para que descunte por nómina el monto de las cuotas de capital, intereses y seguros, que aquél deba cancelar en desarrollo de este contrato. Así mismo, para que en caso de terminación del contrato de trabajo, descunte de la liquidación final de prestaciones sociales, la totalidad de la deuda pendiente, así como los valores adeudados por concepto de los seguros tomados a su nombre por XM S.A. E.S.P., de acuerdo a lo estipulado en la cláusula NOVENA del contrato. **SÉPTIMA - Para**

Y más aún, de acuerdo con la línea vigente en la Sala de Casación Laboral, **tal retención – salarios y prestaciones - a la finalización del vínculo, resulta procedente**, aún sin autorización, con fundamento el préstamos otorgados durante la vigencia del contrato, **y para el caso, está claro que el demandante tenía vigente uno de vivienda, que no se alcanzó a cubrir con el monto de tal liquidación, quedando a su cargo un saldo insoluto**, que no fue consignado en la cuenta y plazo indicado por la empleadora, conforme se acordó, por lo que fue necesario citarlo a **diligencia de conciliación ante la Cámara de Comercio**. Sobre el tema puntual la providencia **SL3996-2022** expone:

*Al respecto, debe indicarse que ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre ese particular, como por ejemplo en la sentencia CSJ SL3690-2020, en donde se reiteró el criterio pacífico de la Corte, relativo a que en materia laboral, la compensación de sumas de dinero a la terminación del contrato, procede sin autorización escrita del trabajador, puesto que la obligación de la empresa de solicitar permiso judicial, para la deducción de las cifras adeudadas, está previsto para el caso de compromisos contraídos en vigencia del contrato de trabajo sobre el salario y las prestaciones que pretendan ser deducidas también en ejecución del mismo, como una garantía de la ley, para que el trabajador no se vea afectado en el ingreso ante deudas con su empleador.*

*En punto del debate, en la sentencia CSJ SL16794-2015, esta Corporación sostuvo:*

En lo concerniente a la segunda de estas cuestiones, esto es, que la autorización es un requisito indispensable para la legitimidad del descuento, debe señalarse que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, el empleador se encuentra facultado para compensar en la liquidación final de salarios y prestaciones, los préstamos otorgados al trabajador en vigencia del contrato de trabajo.

Ha dicho la Sala que la restricción al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización, se justifica en el desarrollo de la relación de trabajo, pues en ese momento aún se encuentra en vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador (CSJ SL, 10 sep. 2003, rad. 21057; CSJ SL, 12 nov. 2004, rad. 20857; CSJ SL, 12 may. 2006, rad. 27278; CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27425; CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32061). De suerte que, una vez finalizado el contrato de trabajo, la subordinación desaparece al igual que el respaldo crediticio que ofrecen los salarios y prestaciones devengados por el trabajador y, en ese orden, es admisible, dentro de los límites legales y de forma proporcional, que el empleador acuda a la figura de la compensación como modo para extinguir las obligaciones, entre ellas, la del trabajador de satisfacer los créditos que de buena fe le hayan sido otorgados.

*Y en la providencia, CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39980, se dijo:*

[...] en estos casos de deducciones luego de finalizada la relación laboral, no se requiere en rigor de autorización escrita de descuento, pues como lo ha adoctrinado esta Sala en ocasiones anteriores: "La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador. Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador...". Por consiguiente, las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresan del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, porque una vez finalizado el vínculo frente a "descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles" [...]. Subrayas del texto citado.

Criterio reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL712-2013, CSJ SL, 10 sep. 2003, rad. 21057, CSJ SL, 12 may. 2006, rad. 27278 y 27425 y en la SL8095-2014.

Línea de pensamiento que resulta aplicable al caso, al estar plenamente demostrado que el actor **tenía vigente deuda por préstamo de vivienda con la pasiva**, por lo que plenamente válido fue el descuento o retención que la convocada a juicio le efectuó, como acertadamente lo concluyó el a quo. **También se confirma este punto.**

De cara a la **naturaleza salarial, prestacional y para aportes a seguridad social**, es preciso indicar que **la última asignación básica del trabajador fue de \$5.981.000**, lo que se confiesa en el escrito de demanda, se acepta por la empleadora y encuentra soporte documental; y para efectos de la **liquidación final se tuvo en cuenta una base de \$10.196.874**, precisamente por incorporarse **como factores retributivos de la labor, la bonificación salarial única transitoria, la prima de antigüedad, las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones y el auxilio para refrigerio**, por lo que no hay lugar a reajuste alguno por tales conceptos.

**Los incentivos por resultado**, están previstos en la cláusula 24 del Pacto Colectivo, así:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA:**

**INCENTIVOS POR RESULTADOS**

XM S.A. E.S.P., establecerá el pago de una bonificación por los

resultados colectivos que se logren, conviniendo las partes, de conformidad con lo estipulado en el artículo 128 del C. S. del T., modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que la misma no constituirá factor salarial para ningún efecto legal, específicamente no se tendrá en la cuenta para cuantificar prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes a los sistemas de seguridad social, ni demás derechos de carácter legal o extralegal.

Luego, al no medirse la gestión individual, **sino los resultados colectivos, y acordándose por empleador y trabajadores que no constituyen factor salarial para ningún efecto legal**, específicamente para cuantificar prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema de seguridad social, ni derechos extralegales, sin que se advierta vicio en tal convenio, tal acuerdo obliga a quienes de él se benefician.

**La prima de antigüedad proporcional** reclamada, **no tiene acogida**, pues la cláusula **7ª literal b)** solo contempla tal posibilidad para quienes obtienen derecho a pensión:

***b. Prima de antigüedad***

XM pagará anualmente una Prima de Antigüedad a todos los trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo, a partir del año en el cual cumplan cinco (5) años de servicio continuo en la empresa. Esta prima se liquidará a razón de un (1) día de salario por cada año de servicio continuo, liquidado con base en los criterios que actualmente se aplican y se pagará en la fecha de pago de nómina siguiente a la fecha de causación. En aquellos casos cuando el trabajador obtenga su derecho de disfrutar la pensión de vejez se pagará en proporción al tiempo laborado.

Y para el demandante se causaba cada **20 de octubre a partir del 5º año de labores**, produciéndose su despido el **17 de mayo de 2018**, sin que arribara a tal calenda.

El auxilio por disponibilidad se contempla en el literal **f) del artículo 7º**

*f. Disponibilidad*

XM seguirá reconociendo la disponibilidad con base en los criterios establecidos en la reglamentación sobre el particular.

Constitutivo de salario, considerado para liquidar prima de antigüedad, vacaciones, legal y extralegal de junio y diciembre, y también para las cesantías, sin que se adeude suma alguna por tal concepto.

La **cláusula 17**, contempla en el literal **c) el auxilio para gastos de salud**, y en su párrafo **sexto** se excluye su incidencia salarial:

**PARÁGRAFO 6:** Este auxilio no constituye variable salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales o cualquier otro efecto.

**En la cláusula décimo novena, se convino:**

**CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA**

**AUXILIOS ESPECIALES**

XM reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo los siguientes auxilios especiales, los cuales no constituirán factor salarial para ningún efecto legal, específicamente no se tendrán en cuenta para cuantificar prestaciones sociales, vacaciones,

Y dentro de estos: **el de anteojos, educación formal y no formal para hijos y trabajador**, los que eran pagados a **demanda**, previa entrega de la documentación que respaldara tales gastos.

Luego ninguno de tales conceptos hace parte de la base salarial. **Se mantiene la decisión adversa en este apartado.**



Finalmente, se cuestiona la **declaratoria de existencia de relación laboral**, alegando la apoderada de **ISA S.A. ESP** la imposibilidad de vinculación con dos empleadoras en forma simultánea, **reparo** en que no le asiste razón al ser claros los numerales primero, segundo y tercero de la parte resolutive:

**PRIMERO: DECLARAR** que el señor **MANUEL JOSE VASQUEZ VELASQUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.701.662 si laboró para las compañías INTERCONEXION ELECTRICA S.A y XM COMPAÑIA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. del 14 de octubre de 1997 hasta el 17 de mayo de 2018.

**SEGUNDO. DECLARAR** que entre las demandadas INTERCONEXION ELECTRICA S.A y XM COMPAÑIA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P si hubo sustitución patronal

**TERCERO DECLARAR** que el contrato de trabajo suscrito por **MANUEL JOSE VASQUEZ VELASQUEZ** con las entidades demandadas, inicialmente INTERCONEXION ELECTRICA S.A y luego desde el año 2005 con la sociedad XM COMPAÑIA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P, terminó con justa causa el día 17 de mayo de 2018. Consecuencialmente se **ABSUELVE** a las demandadas de la pretensión de pago de indemnización por despido con justa causa.

Quedando definido y **probado** que el actor laboró inicialmente para **Interconexión Eléctrica S.A. ESP**, con sustitución patronal en **XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP**, dándose entonces una **vinculación sucesiva con cada una de las personas jurídicas anunciadas, y no concurrente como lo entiende la profesional.**

**En lo atinente a la solidaridad**, en el fallo se deben diferenciar, **el decimum**, resolución concreta del caso, ordenes que se deben acatar por las partes para poner **fin al litigio**, las cuales tienen fuerza vinculante frente a estas; **la ratio decidendi**, entendida como la formulación general del principio, regla o razón base del veredicto emitido y **los obiter dicta o dichos de paso**, que no tienen poder vinculante sino fuerza persuasiva.

En las consideraciones finales, **y como dicho de paso**, expuso el juez: *ISA es grupo controlante de XM Expertos en Mercados S.A., por lo tanto, de pagos que surgieran eventualmente en contra de XM Expertos en Mercados S.A. es*

*solidariamente responsable ISA, **que no es el caso aquí presente***, luego, ni en la parte motiva, ni en la resolutive se declaró tal solidaridad, por lo que inane resulta cualquier análisis adicional, máxime cuando **todas las pretensiones han sido denegadas.**

Frente a la condena en costas, en la que se incluyen las agencias en derecho, se consideran una consecuencia procesal del ejercicio de la acción **o de la excepción**, y se traducen en una obligación que se dirige contra el patrimonio de la parte vencida, que otorga a favor del vencedor un derecho de reintegro de los gastos procesales en los que se ha visto obligado a incurrir (auto Sala de Casación laboral Corte Suprema del 24 de enero de 2007, radicado 31.155, reiterado en sentencia SL 5141-2019), en este asunto, como se dijo, **se niegan todas las pretensiones del actor**, y la **solidaridad invocada no fue declarada**, el fallador solo se refirió al control societario, e hizo mención a ella para advertir:

*ISA es grupo controlante de XM Expertos en Mercados S.A., por lo tanto, de pagos que surgieran eventualmente en contra de XM Expertos en Mercados S.A. es solidariamente responsable ISA, **que no es el caso aquí presente**,*

Por lo que en primera instancia tal carga fue correctamente impuesta y, ante el resultado adverso del recurso, se grava en segundo grado al demandante a favor de **XM S.A. ESP**. Las agencias en derecho se tarifican en **\$1.300.000,00**.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **03** Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Manuel José**

**Vásquez Velásquez** contra **XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. ESP** e **Interconexión Eléctrica S.A. ESP – ISA.**

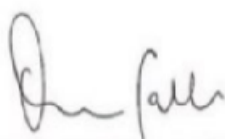
**Costas** en esta instancia a cargo del demandante. Las agencias en derecho se tarifican en \$1.300.000 a favor de la sociedad **XM Expertos en Mercados S.A. ESP.**

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

**Los magistrados** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**



**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

Firma Digitalizada Para Actos  
Judiciales



**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**