

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA** - La vigencia de este tipo de contratos, no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado; de ahí que, cuando se acude a esta clase de contratación, se entiende que durará tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas. **/TRABAJO EN TIEMPO SUPLEMENTARIO** - La prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra dejado de pagar es a la parte actora. /

**HECHOS:** Pretende la demandante que se declare, bajo la teoría de la realidad sobre las formas, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 4 de enero de 2016 y el 20 de marzo de 2017 que terminó de manera unilateral; en consecuencia, se condene a la demandada al pago de recargos nocturnos y horas extras nocturnas que no le liquidaron debidamente, a devolver los valores que le retuvieron por concepto de uniforme y visitas domiciliarias, a pagar la dotación, más las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST. El Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia proferida el 23 de junio de 2023, declaró que la relación de trabajo que unió a las partes, se derivó de un contrato a término indefinido y no de obra o labor como se plasmó en el escrito; declaró próspera la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra.(...) el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se encuentra desvirtuado el contrato de trabajo por obra o labor que suscribieron las partes, para entender que se trató de uno a término indefinido; si se adeuda suma alguna por concepto de recargos nocturnos y horas extras nocturnas; si le retuvieron sumas de dinero por concepto de uniforme y visitas domiciliarias y hay lugar a devolverlos

**TESIS:** Como lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la vigencia de este tipo de contratos regulados en el art. 45 del CST, no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado; de ahí que, cuando se acude a esta clase de contratación, se entiende que durará tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas, por ende, la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada. Así que, no se puede alegar la terminación de este tipo de contratos de trabajo, si se encuentra vigente el convenio interadministrativo al que se encuentra atado (CSJ SL 6 mar. 2013 rad. 39050, CSJ SL3282-2019). Por otro lado, también ha sostenido la Alta Corporación que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, por tanto, no se asimila al despido ni se vuelve un contrato a término indefinido (CSJ SL15610-2016, CSJ SL5220-2017, CSJ SL4486-2018 y CSJ SL5262- 2021). Así las cosas, aun cuando no se haya aportado en este caso, el convenio interadministrativo celebrado entre Galaxia Seguridad Ltda y el Municipio de Bello, Antioquia, no queda duda de que el fin de la contratación efectuada a la demandante, sí era el prestar los servicios en favor de un tercero, que era el Municipio de Bello, Antioquia, como titular o administrador de los puestos de trabajo en donde se desempeñó la demandante, por tanto, era el beneficiario de la labor por ella ejecutada; en consecuencia, como no se corrió con la carga probatoria necesaria para desvirtuar el contrato de trabajo por obra o labor que suscribieron las partes, ni que el mismo haya sido usado por el empleador para burlar los derechos de la trabajadora, habría de revocarse el numeral primero de la sentencia, no obstante, se dejará incólume lo decidido, por cuanto no fue controvertido y en virtud del principio de la non reformatio in pejus.(...) Antaño tiene establecido la Corte Suprema de Justicia, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra dejado de pagar es a

la parte actora (CSJ SL 23 may. 2000 rad. 13678, CSJ SL 20 oct. 2005 rad 24.798, CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 34.625 y CSJ SL7578-2015). De esta manera, la demandada logró desvirtuar la afirmación realizada por la demandante relacionada con que nunca le pagaron los servicios que realizó en tiempo suplementario diurno, nocturno, dominical y festivo, porque en efecto se observa que la ex trabajadora sí recibió montos por estos conceptos; así que si lo que pretendía la demandante era señalar que lo que se debió hacer, fue un reajuste a los pagos recibidos de manera quincenal porque aparentemente hubo recargos que le quedaron pendientes de pago, ha debido solicitar la reliquidación y establecer los hechos en que la funda, con el detalle de cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta (CSJ SL9318- 2016), pero en el presente caso, la demandante solo se limitó a señalar que jamás recibió este tipo de pagos, mientras que lo que aquí se acreditó fue una situación distinta.(...) Finalmente, no resulta plausible para la Sala, que la demandante pretenda justificar su actuar incorrecto, y que además, intente dar información equivocada acerca de cuál fue el motivo de su separación del cargo, o que incluso sugiera no conocerlo, pues aquí quedó plenamente claro que sí tuvo conocimiento no solo de las razones por las cuales fue llamada en varias oportunidades a descargos, sino que incluso se negó a firmar el último informe que sirvió de base para finalmente, después de tantos llamados de atención y correctivos aplicados, terminar el contrato de trabajo por solicitud del beneficiario de la obra, ante su renuente e inconveniente actitud en mejorar la prestación de sus servicios y la relación con sus superiores funcionales. Considera entonces la Sala, que estas situaciones constituyen un incumplimiento grave de los deberes, legales y contractuales, en consecuencia, el despido fue justificado, en razón a que se demostraron las faltas endilgadas en la carta de despido, que conforme con los numerales 1° y 4° del art. 58, 4° del art. 60, 2°, 6°, 9° y 10° del art. 62 del CST en concordancia con las cláusulas 8ª y 10ª del contrato de trabajo, comportan justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que conlleva a confirmar la sentencia consultada.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 05/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN:** 05001 31 05 **012 2019 00136 01**  
**DEMANDANTE:** DIANA CAROLINA VELÁSQUEZ GONZÁLEZ  
**DEMANDADA:** GALAXIA SEGURIDAD LTDA

Medellín, cinco (5) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, respecto la sentencia absolutoria proferida el 23 de junio de 2023, por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín.

**I. ANTECEDENTES**

Pretende la demandante que se declare, bajo la teoría de la realidad sobre las formas, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 4 de enero de 2016 y el 20 de marzo de 2017 que terminó de manera unilateral; en consecuencia, se condene a la demandada al pago de recargos nocturnos y horas extras nocturnas que no le liquidaron debidamente, a devolver los valores que le retuvieron por concepto de uniforme y visitas domiciliarias, a pagar la dotación, más las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST, los intereses moratorios y la indexación (págs. 3, 4, 23, 24 arch. 2 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que el 4 de enero de 2016 celebró un contrato de trabajo aparentemente por duración de la obra o labor, con un período de prueba de 2 meses, con el fin de desempeñarse como guarda de seguridad en el polideportivo del municipio de Bello, Antioquia; al momento de la suscripción del contrato, la jefe del departamento de personal le solicitó \$150.000 para pago de uniformes y \$75.000 para una visita domiciliaria que nunca le realizaron; laboró 12 horas diarias en turnos rotativos con programación de 12 días diurnos laborados, 3 días de descanso, 12 días nocturnos laborales y 3 días de descanso.

Indicó que devengó \$800.000 mensuales sin que la empresa le hubiera reconocido los recargos nocturnos ni dominicales y nunca le entregaron las colillas de pago respectivas; el 20 de marzo de 2017 solicitó que le organizaran la nómina, situación que no le gustó al personal de la parte administrativa de la empresa, así que le finalizaron su contrato sin justa causa y sin llamados de atención, motivo por el cual solicitó la indemnización por el incumplimiento al contrato de trabajo, ya que la obra estaba vigente para la fecha de presentación de la demanda porque es el contrato que tiene la compañía con el municipio de Bello, Antioquia, para prestar la seguridad del mencionado polideportivo (págs. 2, 3 arch. 2 C01).

## II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda inicialmente fue conocida por el Juzgado 5º Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, quien luego de la subsanación, advirtió que la cuantía de las pretensiones supera los 20 SMLMV así que la remitió por competencia, a los juzgados laborales del circuito, correspondiéndole al Juzgado 12 Laboral del Circuito de esta ciudad, quien la admitió mediante auto del 7 de marzo de 2019 ordenándose la notificación y traslado a la demandada (pág. 26-32 arch. 2 C01).

Galaxia Seguridad Ltda contestó con oposición a lo pretendido bajo el argumento de que la demandante fue vinculada mediante un contrato de obra o labor determinada en el municipio de Bello, Antioquia; laboraba 12 días [sic] de día y 12 de noche, descansaba 3 días, por ende, su salario no era constante sino que variaba con el pago de los recargos correspondientes; el contrato de trabajo terminó por justa causa dado que tenía sanciones por deficiente labor, múltiples y continuas faltas cometidas; se le efectuó un préstamo para cubrir

gastos de documentación requerida para la contratación, que le fue descontado, así como préstamos otorgados por la empresa por otros conceptos, pero no era para uniformes o visitas domiciliarias. Propuso como excepciones de fondo las denominadas temeridad y mala fe de la demandante e inexistencia de la obligación (págs. 2-6 archs. 4, 7 C01).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia proferida el 23 de junio de 2023, declaró que la relación de trabajo que unió a las partes, se derivó de un contrato a término indefinido y no de obra o labor como se plasmó en el escrito; declaró próspera la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo de la demandante, tras considerar que la estipulación relacionada con el tiempo en el cual se pactó el contrato resulta ineficaz dado que no se especificó la obra o labor objeto de la relación contractual y no hay un límite temporal específico de la duración o que sea determinable, para darle claridad a la demandante respecto de cuál era la labor establecida, aunado a que se indicó que las funciones podrían ser ejercidas en el municipio de Bello, Antioquia o en cualquier otra ciudad o dependencia de la empresa, con la aceptación de traslados a diferentes partes del territorio colombiano; por tanto se debe acudir a la cláusula general de contratación, según la cual, el vínculo que alguna vez existió entre las partes, se debe entender como a término indefinido conforme el art. 47 del CST así se haya adoptado una denominación distinta.

Agregó que el contrato sí terminó por justa causa, dado que se encontraron acreditadas las reiteradas faltas que le fueron endilgadas a la demandante en la carta de finiquito del vínculo, conforme los reportes de faltas disciplinarias de las que también se observan actuaciones que pusieron en riesgo tanto su integridad física material como la de sus compañeros, clientes y demás usuarios, lo que incluso fue aceptado por ella, y que trajo como consecuencia además, que el beneficiario del servicio solicitara en varias ocasiones el cambio de guardia.

Señaló que no existe prueba si quiera sumaria de que se hubieran efectuado las retenciones o cobros que sostuvo la trabajadora le hizo su empleador al inicio de la relación laboral, sino que únicamente se realizaron

deducciones entre julio y septiembre de 2016 que suman \$100.000 por concepto de préstamos, lo que no coincide con los montos indicados en la demanda. En relación con el pago del servicio en tiempo suplementario, dio que no se acreditó lo afirmado en el libelo para descifrar los horarios allí indicados y mucho menos las presuntas labores ejecutadas en domingos y festivos que le dejaron de pagar a la demandante, en todo caso consideró que, con las colillas de pago aportadas, se liquidaron de manera correcta los recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos (archs. 15, 16 C01).

#### **IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 30 de noviembre de 2023 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, pero solo presentó alegaciones la demandada insistiendo en los argumentos expuestos en la contestación a la demanda (archs. 2, 3 C02).

#### **V. CONSIDERACIONES**

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se encuentra desvirtuado el contrato de trabajo por obra o labor que suscribieron las partes, para entender que se trató de uno a término indefinido; si se adeuda suma alguna por concepto de recargos nocturnos y horas extras nocturnas; si le retuvieron sumas de dinero por concepto de uniforme y visitas domiciliarias y hay lugar a devolverlos; si es procedente ordenar el pago de la dotación, y las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST, junto con los réditos e indexación reclamadas.

#### **Contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada.-**

Como lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la vigencia de este tipo de contratos regulados en el art. 45 del CST, no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado; de ahí que, cuando se acude a esta clase de contratación, se entiende que durará tanto tiempo cuanto se requiera

para dar fin a las labores determinadas, por ende, la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada. Así que, no se puede alegar la terminación de este tipo de contratos de trabajo, si se encuentra vigente el convenio interadministrativo al que se encuentra atado (CSJ SL 6 mar. 2013 rad. 39050, CSJ SL3282-2019).

Por otro lado, también ha sostenido la Alta Corporación que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, por tanto, no se asimila al despido ni se vuelve un contrato a término indefinido (CSJ SL15610-2016, CSJ SL5220-2017, CSJ SL4486-2018 y CSJ SL5262-2021).

En el presente caso, la demandante en el libelo introductor sostuvo que celebró un contrato laboral de obra o labor, y en su interrogatorio de parte señaló que inicialmente firmó ese contrato, pero que posteriormente le indicaron que iban a hacer un empalme, entonces le llegó un documento que decía que era de tiempo indefinido, pero solo les hicieron firmar un contrato no más, así que empezó sus labores con Galaxia en enero de 2016.

A pesar de lo afirmado por la demandante, quedó plenamente acreditado que ambas partes con domicilio en Medellín, suscribieron un contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada n° 5045-2016 con el objeto de que la demandante preste *«sus servicios personales y en las horas que se requieran en forma exclusiva a la empresa en el desempeño de las funciones detalladas en el perfil del cargo de **Guarda de Seguridad** y en las labores anexas y complementarias que le sean asignadas compatibles con el desempeño del mismo, **en la ciudad de Bello** o en cualquier otra ciudad o dependencia de la empresa de acuerdo con las instrucciones y órdenes que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes. (...) La descripción anterior es general y no excluye ni limita para ejecutar labores conexas complementarias, asesorías o similares y en general aquellas que sean necesarias **para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato**»*; así que acordaron que la duración del contrato *«será la obra o labor contratada por el Municipio de Bello, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo»* (págs. 8-12 arch. 2, págs. 3-8 arch. 11 C01 – negrillas de la Sala).

De esta manera, sin haberse aportado el otro documento que adujo la demandante, en el que aparentemente se modificó la modalidad contractual, contrario a lo concluido por la *a quo*, sí quedó claro dentro del contrato que Diana Carolina, teniendo residencia en Medellín, fue vinculada con el fin de prestar sus servicios como Guarda o Vigilante en favor del Municipio de Bello; tanto es así que en el interrogatorio de parte, ella admitió que estuvo haciendo muchos relevos en los Polideportivos, en Colegios, en la Casa de La Mujer, entre otros; y en los reportes de faltas disciplinarias que fueron aportados con la contestación de la demanda, se constata que fueron diligenciados por distintos Supervisores como *jefes de puesto*, a nombre de la demandante en calidad de Vigilante de los “*puestos*” denominados Unidad Deportiva Tulio Ospina Gama 30, Coliseo Cubierto Portería Gama 28, Gama 68 Polideportivo TO y Gama 39, todos ubicados en Bello; lo que sugiere que la ex trabajadora estaba en rotación en los distintos puestos de trabajo asignados por el mencionado municipio.

De ahí que el 21 de marzo de 2017 el Director Administrativo de Recreación de la Secretaría de Deportes y Recreación de la Alcaldía de Bello, Antioquia, le haya solicitado una vez más a la empresa demandada *«el cambio de la guarda de seguridad Diana Carolina Velásquez, ya que no cumple con algunas de nuestras misiones, visiones, objetivos y actividades de la Secretaría»* (págs. 18-21, 25, 29, 30, 34-36 arch. 4 C01); como así lo confirmó la Jefe de Operaciones de la demandada, Luz Adriana Gómez Mejía, al señalar en su declaración que cuando ella tuvo que buscar el reemplazo para el cargo de la demandante, se enteró que ello sucedió porque el cliente Municipio de Bello, solicitó el cambio de guarda, por las faltas disciplinarias en las que incurrió Diana Carolina.

Así las cosas, aun cuando no se haya aportado en este caso, el convenio interadministrativo celebrado entre Galaxia Seguridad Ltda y el Municipio de Bello, Antioquia, no queda duda de que el fin de la contratación efectuada a la demandante, sí era el prestar los servicios en favor de un tercero, que era el Municipio de Bello, Antioquia, como titular o administrador de los puestos de trabajo en donde se desempeñó la demandante, por tanto, era el beneficiario de la labor por ella ejecutada; en consecuencia, como no se corrió con la carga probatoria necesaria para desvirtuar el contrato de trabajo por obra o labor que suscribieron las partes, ni que el mismo haya sido usado por el empleador para burlar los derechos de la trabajadora, habría de revocarse el numeral primero

de la sentencia, no obstante, se dejará incólume lo decidido, por cuanto no fue controvertido y en virtud del principio de la *non reformatio in pejus*.

**Trabajo en tiempo suplementario.-** Antaño tiene establecido la Corte Suprema de Justicia, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra dejado de pagar es a la parte actora (CSJ SL 23 may. 2000 rad. 13678, CSJ SL 20 oct. 2005 rad 24.798, CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 34.625 y CSJ SL7578-2015).

La demandante adujo en la demanda que **nunca** le pagaron los servicios que prestó en tiempo complementario, nocturno y dominical; y en su interrogatorio de parte sostuvo que el horario que tenía, era trabajar 6 días de 5:30 a. m. a 5:30 p. m., y descansaba 3 días y luego laboraba otros 6 días de 5:30 p. m. a 5:30 a. m., ese turno se llama 6x3 [sic]; y a pesar de que en la demanda sostuvo que su sueldo eran \$800.000 mensuales, en el interrogatorio dijo que devengó 1 SMLMV, pero que aunque le llegaban unos comprobantes en los que indicaba un salario que no era el verdadero, realmente solo recibía el mínimo **sin** lo atinente a las horas extras y trasnochos que pasó; también indicó que hubo muchas inconsistencias porque la empresa le decía que luego le iba a pagar ese tiempo con el otro turno y posteriormente le dijo que estaba pasando por ciertas dificultades, por lo que después le iban a reconocer ese trabajo, lo cual nunca ocurrió.

En el contrato de trabajo se pactó en las cláusulas 5ª y 6ª como salario básico mensual el equivalente a 1 SMLMV, más el auxilio de transporte, más la remuneración legal del trabajo en tiempo suplementario, diurno, nocturno o en días de descanso, que haya sido previamente autorizado por el empleador, para lo cual también se indicó en la cláusula 2ª y el párrafo 1º de la cláusula 10ª que la trabajadora se obliga a laborar la jornada mínima de tiempo completo de 48 horas semanales entre lunes y sábado y que «no podrá laborar más de 60 horas semanales, ya que hasta ese tope lo autorizó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Seccional Antioquia según Resolución nº 1133 de 2012» (arch. 11 C01).

Al respecto, la demandada en su contestación admitió que la extrabajadora laboraba 12 días [sic] de día, 12 de noche, y descansaba 3 días; y el representante legal, aunque dijo que no sabía específicamente cuáles eran los turnos asignados a la demandante, señaló en su interrogatorio de parte que, la empresa tiene permiso especial de 60 horas semanales que puede laborar un guardia de seguridad y que los vigilantes tenían conocimiento de ese permiso.

Por su parte, Luz Adriana Gómez Mejía, Jefe de Operaciones de la demandada, sostuvo en su declaración peticionada por la empleadora, que maneja la programación mensual de turnos a nivel nacional en los distintos puestos de trabajo, motivo por el que conoce a la demandante y afirmó que esa programación la remite en forma mensual al supervisor de zona, quien se lo reenvía al jefe de puesto o supervisor y que la programación para la ciudad de Bello, está establecida en un turno 12x3, es decir que, trabajó 12 horas durante 6 días en la noche, luego 6 días en el día y 3 descansos.

La demandada allegó pantallazos contables denominados relación de nómina, así como algunos comprobantes de pago de nómina, de los que se desprende que a lo largo la relación laboral (del 4 de enero de 2016 al 22 marzo de 2017) devengó como básico mensual el equivalente a 1 SMLMV y siempre se le reconoció a Diana Carolina de manera quincenal, además del salario ordinario y el subsidio de transporte, valores por concepto de “*auxilio salario*”, “*recargo nocturno*”, “*extras diurnas*”, “*extras nocturnas*”, “*extras festivas diurnas*”, “*extras festivas nocturnas*”, “*festivo diurno*”, “*festivo nocturno*” y “*descanso remunerado*”, montos que variaban dependiendo el número de horas liquidadas, siendo constantes los recargos nocturnos en todos los meses a pesar de ser variables por el número de horas, e inconstantes los demás rubros para tales períodos, como también hubo quincenas en las que devengó dinero por todos estos conceptos (págs. 38-59 arch. 4 C01).

De esta manera, la demandada logró desvirtuar la afirmación realizada por la demandante relacionada con que nunca le pagaron los servicios que realizó en tiempo suplementario diurno, nocturno, dominical y festivo, porque en efecto se observa que la ex trabajadora sí recibió montos por estos conceptos; así que si lo que pretendía la demandante era señalar que lo que se debió hacer, fue un reajuste a los pagos recibidos de manera quincenal porque aparentemente hubo recargos que le quedaron pendientes de pago, ha debido solicitar la reliquidación y establecer los hechos en que la funda, con el detalle

de cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta (CSJ SL9318-2016), pero en el presente caso, la demandante solo se limitó a señalar que jamás recibió este tipo de pagos, mientras que lo que aquí se acreditó fue una situación distinta.

En consecuencia, se **confirma** en este punto la sentencia consultada

**Justeza del despido.-** Sabido es que el trabajador debe demostrar el despido, es decir, la iniciativa del empleador de ponerle fin a la relación contractual laboral existente, para que se le traslade a éste la carga de demostrar que dicho despido se llevó a cabo, con una justa causa (CSJ SL15094-2015, CSJ SL5523-2016 y CSJ SL4849-2018).

El despido quedó acreditado con la carta del 22 de marzo de 2017 en la que el área de Gestión Humana le comunicó a la demandante la decisión de poner fin a su contrato de trabajo con justa causa a partir de esa data, basada en «*sus graves e innumerables faltas cometidas*» dado que el 12 de julio de 2016 fue encontrada chateando por celular, abandonó el puesto y se entretuvo con un usuario; el 19 de julio de 2016 se le efectuó un llamado de atención con el que el usuario solicitó cambio por no cumplir con las consignas; el 19 de noviembre se le encontró dormida en el puesto y llegó tarde a laborar; el 31 de enero de 2017 se le efectuó un nuevo llamado de atención; y el 21 de marzo nuevamente el usuario solicitó el cambio por no cumplir con las consignas. También se adujo en la comunicación que «*se ha negado a mejorar su comportamiento y es altamente grosera con sus compañeros y superiores, se niega a firmar los informes*» (pág. 37 arch. 4 C01).

La demandante sostuvo en su interrogatorio de parte que conocía el reglamento interno de trabajo; al ser preguntada acerca de cuál fue el motivo de la terminación del contrato de trabajo, inicialmente dijo que fue por *acoso laboral y muchas otras cosas* que le comentó a su inmediato superior Giovanni, quien le dijo que iba a tomar cartas en el asunto, pero nunca lo hizo; después sostuvo que finalmente fue por unos descargos a los que la citaron, respecto de los que no tenía conocimiento de qué iba a hacer allá, luego le terminaron el contrato sin indicarle la razón, pues le dieron muchas evasivas, le dijeron que como tenía problemas con los supervisores (siendo también algunos de ellos jefes de puesto, como por ejemplo Germán Rodríguez y Peña, de quien no recuerda el nombre), que no tenían dónde ubicarla, de manera que no sabe

realmente por qué le finiquitaron el vínculo, ya que afirma que ella *no tenía nada que ver ahí*; y más adelante afirmó que con todos los supervisores y jefes de puesto tenía inconvenientes, excepto con Ramiro Tamayo. Sostuvo que los documentos de los reportes de faltas disciplinarias solo los firmó al momento en que se le terminó el contrato de trabajo, dado que fue engañada porque le indicaron que se tomara el día libre, que firmara ya que iba a ser reubicada en un puesto que la beneficiara, lo que finalmente no sucedió, pues luego de haber firmado, le dijeron que no la iban a llevar a ningún puesto de trabajo y le entregaron la carta de despido. Agregó que nunca tuvo sanciones de ningún tipo.

Así las cosas, se observan una serie de incongruencias y contradicciones en los relatos hechos por la demandante en su interrogatorio de parte, no obstante, en la prueba documental aportada por la demandada se observa una realidad distinta: en primer lugar, en la carta de terminación del contrato de trabajo, se dejó una nota por parte de la Supervisora de la base, como testigo, relativa a que la demandante *“se abstiene de firmar”* (pág. 37 arch. 4 C01).

Además, la empleadora allegó los formatos reportes de faltas disciplinarias diligenciados el 12 de julio, el 21 de noviembre, 19 de diciembre de 2016, el 18 de marzo de 2017, en los que el Supervisor reportó como acciones de la demandante, el discutir las órdenes e irrespetar a sus superiores, abandonar el puesto sin autorización, realizar funciones diferentes a las consignas particulares durante el servicio, descuidar el material de dotación, estar dormida en el puesto, llegar con retardo al puesto de trabajo, recibir visitas durante el servicio, y otras; acciones estas que tienen las correspondientes descripciones manuscriturales por parte de los supervisores del momento, en donde se indican con amplitud, las faltas cometidas, de las que se destacan las siguientes: que siempre se le han efectuado observaciones acerca de la correcta prestación del servicio, aun así, llega tarde a cubrir los relevos sin justificación alguna ni notificación al jefe de puesto, no diligencia de manera correcta las anotaciones de la minuta de servicios para entregar el puesto, se distrae con los usuarios, abandona el puesto, recibe visitas todos los días en su puesto de trabajo, ingiere alimentos estando en servicio y en el puesto de trabajo, el trato hacia sus superiores jerárquicos es displicente, alterado y grosero, no cumple las órdenes dadas por los supervisores, usa el celular para chatear mientras está en servicio, se va al vestier de hombres con la minuta en la mano para extraer información con su móvil, entre otras.

Es de anotar que, los reportes tienen la firma impuesta de la demandante, excepto los del 19 de diciembre de 2016 y 18 de marzo de 2017 porque se negó a firmar y solo en los que se observan en las páginas 18 y 20 tienen como nota manuscritural de ella, que *“no estoy conforme con lo escrito aquí porque todo no es cierto”*.

Por tales motivos, el 19 de julio de 2016 y el 31 de enero de 2017, le impusieron llamados de atención en su hoja de vida, el 19 de enero de 2017 la suspendieron por un día, descuento reflejado además en el comprobante de la segunda quincena de enero de 2017 (pág. 55 arch. 4 C01); comunicaciones en las que se le advirtió a la demandante que las faltas continuas podrían llevarle a una suspensión definitiva del contrato de trabajo, y fueron entregadas a la trabajadora, pues tienen su firma de recibido (págs. 18-21, 24, 25, 28, 29, 30, 33-35 arch. 4 C01); de manera que habiendo sido efectivamente recibidas estas comunicaciones, no resulta admisible que la demandante pretenda ocultar esta realidad y sostener que nunca fue sancionada por las faltas cometidas, respecto de las que incluso a pesar de no haber querido firmar los reportes diligenciados por sus supervisores, o indicar en otros que las anotaciones efectuadas por ellos no eran veraces, bien pudo haberse defendido e indicar cuáles eran las situaciones que según ella no eran ciertas; pero no lo hizo.

Ello por cuanto tuvo la oportunidad de ser llamada a diligencias de descargos, previas a los llamados de atención y suspensión, documento en los que impuso su firma y señaló que no deseaba tener presente algún testigo, también sostuvo que sí conocía los motivos por los cuales había sido citada en las distintas ocasiones a descargos, que conocía tanto el contrato de trabajo como el reglamento interno y sabía que en esas diligencias podía *desahogarse diciendo todo lo que había pasado*, sin embargo, como se observa en el contenido de los descargos, no fue mucha la información que brindó la trabajadora respecto de los hechos endilgados en cada diligencia. No obstante, en esas citaciones admitió que le habían llamado varias veces la atención por la omisión de los protocolos de seguridad y por situaciones que alteran la prestación del servicio, admitiendo que ello pone en entredicho la oportunidad, eficacia y diligencia del servicio de seguridad y que además, al quedarse dormida en el puesto de trabajo por estar indispuesta y sin querer ir al médico, pone en riesgo no solo su integridad física y material, sino la de sus compañeros, clientes y usuarios; igualmente confirmó que sí recibía visitas

diarias de la misma persona en horas laborales durante una hora, quien le regala alimentos; así mismo señaló en todos los descargos que tenía pleno conocimiento de que las faltas reiteradas al RIT podrían llevar a la cancelación de su contrato.

Finalmente, el 22 de marzo de 2017, el área de Gestión Humana de la compañía demandada le terminó el contrato de trabajo, por solicitud del Director Administrativo de Recreación de la Secretaría de Deportes y Recreación de la Alcaldía de Bello, Antioquia, lo cual estaba antecedido del reseñado reporte efectuado el día 18 del mismo mes y año por el Supervisor Román Galeano, y que no quiso firmar la demandante (págs. 34-37 arch. 4 C01).

Por otra parte, la testigo Luz Adriana Gómez Mejía, dijo que tuvo conocimiento de la terminación del contrato de la demandante, porque le notificaron tal situación y tuvo que pedir el reemplazo, pero no conoce el motivo, solo que cuando preguntó por qué se debía conseguir la sustitución, le indicaron que era porque Diana Carolina había tenido varias faltas disciplinarias; advirtió que la demandante tenía como supervisores a Fredy Peña y a Germán, de quien no recuerda el apellido pues ya no laboran en la empresa, y explicó que también tenía supervisores de zona y los fijos del puesto quienes le daban las instrucciones que debía cumplir la trabajadora.

Conforme con lo expuesto, no resulta plausible para la Sala, que la demandante pretenda justificar su actuar incorrecto, y que además, intente dar información equivocada acerca de cuál fue el motivo de su separación del cargo, o que incluso sugiera no conocerlo, pues aquí quedó plenamente claro que sí tuvo conocimiento no solo de las razones por las cuales fue llamada en varias oportunidades a descargos, sino que incluso se negó a firmar el último informe que sirvió de base para finalmente, después de tantos llamados de atención y correctivos aplicados, terminar el contrato de trabajo por solicitud del beneficiario de la obra, ante su renuente e inconveniente actitud en mejorar la prestación de sus servicios y la relación con sus superiores funcionales.

Lo anterior, riñe con las obligaciones impuestas a la trabajadora desde la suscripción de su contrato de trabajo, en la cláusula 8ª, tales como: **i)** mantener en su lugar de trabajo únicamente el arma de dotación suministrada por el empleador, **ii)** guardar buen trato y compostura con el personal de usuarios y visitantes que ocupan o acudan al lugar de trabajo asignado; **iii)**

desplegar la mayor vigilancia posible sobre objetos, personas y bienes sometidos a celaduría, en atención al sitio donde presta sus servicios Galaxia Seguridad Ltda; **iv)** queda terminantemente prohibido el uso de celulares y computadores durante la jornada laboral, solo podrá hacerse uso de los mismos para fines relacionados con la labor desempeñada. Obligaciones estas, entre otras, cuyo incumplimiento, según lo establecido en la misma cláusula, dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin lugar a indemnización, así como las previstas para las partes en el Código Sustantivo del Trabajo, según la cláusula 10ª del mismo documento que manifestó haber conocido la extrabajadora.

Considera entonces la Sala, que estas situaciones constituyen un incumplimiento grave de los deberes, legales y contractuales, en consecuencia, el despido fue justificado, en razón a que se demostraron las faltas endilgadas en la carta de despido, que conforme con los numerales 1º y 4º del art. 58, 4º del art. 60, 2º, 6º, 9º y 10º del art. 62 del CST en concordancia con las cláusulas 8ª y 10ª del contrato de trabajo, comportan justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que conlleva a **confirmar** la sentencia consultada.

**Indemnización de perjuicios por falta de entregas de calzado y vestido de labor – dotaciones.-** Según se desprende del contrato de trabajo suscrito entre las partes, la empresa le otorgaba a la demandante como implementos: chaqueta, placa, overol, quepis, zapatos, arma, munición, distintivos, radios, teléfonos y relojes, herramientas que conforme las cláusulas 4ª, 8º y 9ª debían ser portadas responsablemente, conservadas y devueltas por la trabajadora dentro de los 10 días siguientes a la terminación del vínculo, so pena de ser descontados \$220.000 de la nómina conforme la autorización descrita en dichas cláusulas.

Sin embargo, aun cuando no se demostró la entrega de las dotaciones a lo largo de toda la relación laboral, esta pretensión no está llamada a prosperar, porque resulta que una vez terminada la relación laboral, cesa la obligación del empleador de dotar a la trabajadora de vestuario y calzado, y en razón a que ya no puede utilizarlo, solo procedería una compensación o indemnización, pero para ello, se requiere demostrar el perjuicio causado al trabajador, con el incumplimiento del empleador. En el presente caso, la demandante no demostró que hubiere sufrido algún perjuicio o accidente por falta de la entrega

de las mismas ni tampoco solicitó en su demanda el pago de perjuicio alguno, por lo que con base en el criterio que ha sido sostenido de antaño por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia CSJ SL 22 abr. 1998 rad. 10400, reiterada en la CSJ SL 20 feb. 2013 rad. 42546 y a su vez rememorada en la CSJ SL6380-2015, no es procedente acceder al pago de las dotaciones peticionadas, por no encontrarse vigente el vínculo laboral; en consecuencia, se **adicionará** en este punto la sentencia consultada, para efectos de **absolver** al empleador de este rubro.

**Devolución de valores descontados al inicio del vínculo laboral.-** La demandante alega en el libelo que al momento de la suscripción del contrato de trabajo, la jefe del departamento de personal le solicitó \$150.000 para pago de uniformes y \$75.000 para una visita domiciliaria que nunca le realizaron, por tanto, solicitó la devolución de tales dineros que sostuvo, le fueron retenidos; respecto de lo cual, la empleadora señaló que lo que se le descontó de nómina fue un préstamo para cubrir gastos de documentación requerida para la contratación y por préstamos otorgados por la empresa por otros conceptos, pero no era para uniformes o visitas domiciliarias.

Empero, a pesar de la manifestación efectuada por la demandada, de la documental aportada por las partes a lo largo del debate probatorio no se desprende cuál fue la suma que le retuvieron o descontaron a la ex trabajadora al momento de la suscripción de su contrato de trabajo el 4 de enero de 2016 por concepto de uniforme y visitas domiciliarias, en los términos estrictamente señalados en la demanda y, de los pantallazos contables denominados *relación de nómina*, así como de los comprobantes de pago ya reseñados, solo existen descuentos por concepto de “*préstamo empresa*” por \$25.000 en cada quincena corrida entre julio y septiembre de 2016, que no fueron objeto del litigio (arch. 11 C01 – negrillas de la Sala).

En consecuencia, no le asiste razón a la demandante en este aspecto, por no haber quedado demostrado las retenciones afirmadas en el libelo introductor, lo que da lugar a **confirmar** la decisión consultada.

**Indemnización moratoria art. 65 del CST, réditos e indexación.-** Si bien es cierto cuando a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado,

como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, la verdad es que en el presente caso, se acreditó que el 30 de marzo de 2017 se le pagó a la demandante el salario ordinario, recargo nocturno, extras festivas diurnas, festivos diurno y nocturnos, descanso remunerado y el auxilio de transporte, conceptos estos causados en la segunda quincena de marzo, más las primas de servicios, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías pendientes, conforme da cuenta los comprobantes de pago de ese mes y la liquidación de contrato aportados con la contestación a la demanda (págs. 59-61 arch. 4 C01).

Y si bien se efectuó el pago el último día de marzo de 2017, habiéndose terminado el contrato el día 22 de ese período, en el contrato de trabajo se pactó en el parágrafo de la cláusula 12ª que *«las partes de mutuo consentimiento acuerdan que el empleador tiene 30 días para pagar las prestaciones una vez terminado el contrato»* (arch. 11 C01), por tanto, al haberse hecho el pago de la liquidación dentro del plazo acordado, y no quedar ningún saldo en favor de la trabajadora, no hay lugar a emitir condena por estos conceptos.

En los anteriores términos se **confirma** en su integralidad la sentencia consultada. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia absolutoria consultada proferida el 23 de junio de 2023 por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín, **pero** de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia y con la **precisión** de que tampoco hay lugar a emitir condena por concepto de dotaciones, indemnización moratoria del art. 65 del CST, réditos e indexación reclamadas por la demandante Diana Carolina Velásquez González, respecto de los cuales la demandada Galaxia Seguridad Ltda resulta **absuelta**.

**SEGUNDO:** Sin costas en la consulta.

**TERCERO:** Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**,  
atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
Magistrada

  
**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**  
Magistrado

(\*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f/g/personal/des17sltsmed\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EgxOCAhG7bNBtdhPTppFngBpc3546f01NQ86SUU3G2Arw?e=N1YzVU](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EgxOCAhG7bNBtdhPTppFngBpc3546f01NQ86SUU3G2Arw?e=N1YzVU)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **d5469c56e51f83e2088af85d4d53f798b9252a97b18aa4da9feb8eb8c615825c**

Documento generado en 05/06/2024 08:02:50 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>