

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA – La sala concluye que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa, por abandono del cargo y conducta delictiva del trabajador. Asimismo, determino la improcedencia de indemnizaciones laborales y compensación de acreencias frente a condena penal. /

HECHOS: Se solicita que se declare que entre el señor (JESV) y la Sociedad C S.A.S., existió un contrato de trabajo, que inició el 15 de julio de 2014 y terminó el 22 de noviembre de 2018; que la terminación unilateral del contrato por parte de la sociedad demandada, fue sin justa causa; que, a costa de la sociedad demandada, el actor sea calificado por el accidente de trabajo sufrido y no reportado por la empresa como trabajador de esta y por el cual presenta secuelas; asimismo se condene al demandado a pagar, la liquidación final de prestaciones sociales que se le adeudan, entre otras. El Juez de Conocimiento, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 30 de abril de 2015 y se extendió hasta el 22 de noviembre de 2018; que fue terminado con justa causa; declaro próspera la excepción de prescripción; absolvió a la sociedad de todas las pretensiones. Deberá la Sala determinar, el extremo inicial de la relación laboral entre las partes; si la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y si hay lugar al pago de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas; si a costa de la demandada, el actor debe ser calificado por el accidente de trabajo sufrido, y si hay lugar a la eventual indemnización por la pérdida de capacidad laboral.

TESIS: (...)el actor no presenta prueba alguna a fin de acreditar que la relación laboral con la empresa demandada inició el 15 de julio de 2014, como afirma en la demanda. Por el contrario, la parte accionada allegó el contrato de trabajo celebrado entre las partes, el cual consta por escrito, a término indefinido, para desempeñar el cargo de Supervisor Ganadería, con fecha de inicio el 30 de abril de 2015, con una asignación mensual de un SMLMV, contrato que terminó el 22 de noviembre de 2018, como aceptan los litigantes tanto en la demanda como en su contestación, por lo que se confirmará ese punto de la sentencia. (...) De conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo,(...)“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (...) se observa la carta terminación del contrato de trabajo, de fecha 22 de noviembre de 2018, allegada por ambas partes. En resumen, en la misiva en mención se aducen 3 conductas como soporte de tal decisión: (i) ausencia injustificada a su puesto de trabajo, según reporte de su jefe inmediato, del 15 de noviembre de 2018, a la fecha de dicha comunicación, inclusive; (ii) la presunta apropiación, por el actor, de varias cabezas de ganado, cuyo valor se estimó en \$30.000.000; y (iii) la conservación de armas, por parte de éste, sin permiso conferido por las autoridades, en el inmueble que le fue entregado por la empresa para su vivienda. (...) En el proceso, la parte demandante no acreditó que para esas fechas tuviere incapacidades médicas, recomendaciones laborales, o permisos, y si bien se aporta con la demanda una historia clínica del actor, ésta se refiere a un accidente de tránsito que ocurrió el 20 de octubre de 2018, refiriéndose ésta sólo a la atención médica recibida en esa fecha. (...)Con relación a la conducta referida a la apropiación de cabezas de ganado, por parte del actor, también este hecho se encuentra acreditado, toda vez que, con la contestación de la demanda, se aportó copia de la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal con Funciones de Conocimiento de Pueblo Rico Antioquia, del 3 de noviembre del 2020, por medio de la cual se declaró penalmente responsable al hoy demandante, en calidad de autor de la jurídica punible de hurto agravado, condenándolo a una pena 48 meses de prisión, al haberse apoderado de 10 reses de ganado de la empresa C, providencia que fue apelada, correspondiéndole conocer de dicho recurso a la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior de Antioquia, quien

modificó la decisión de primera instancia, en el sentido de declarar que no se trataban de 10 movientes sino de 17, apropiados por el señor (JESV), confirmándola en todos los demás puntos. (...) El demandante se duele de que, previo a la terminación del contrato, no fue llamado a descargos. No obstante, basta indicar que fue el propio demandante, quien se ausentó por varios días de su puesto de trabajo, y, por tanto, él mismo imposibilitó que fuera escuchado por parte de la empresa. (...) Respecto al pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, es pertinente señalar que la demandada reconoce, en la carta de terminación, que ésta le iba a quedar retenida hasta que justificara lo referente a la pérdida del ganado vacuno a la que se ha hecho referencia, indicándole, además, que, en el evento de una sentencia penal en su contra, los valores adeudados por la empresa se compensarían (con el valor de los semovientes). (...) El artículo 250 del CST establece: Perdida del Derecho. 1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas: a). Todo acto delictuoso cometido contra el {empleador} o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa. 2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida. (...) Lo anterior, significa que la empresa demandada sí podía retener, a la terminación del contrato, las cesantías del actor, como concluyó la a quo, y, ante la condena penal a que se ha hecho referencia, en aplicación del citado artículo, es claro que el actor perdió dicho beneficio lo que, de contera, también se aplica a los intereses a las cesantías, por ser este accesorio al auxilio de cesantías. (...) No ocurre lo mismo con la prima de servicios y las vacaciones. (...) La Juez de primer grado declaró probada la excepción de prescripción en atención a que el contrato de trabajo finalizó el 22 de noviembre del 2018 y presentó demanda el 30 de noviembre del 2021, vencido el término de 3 años de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPL. Sin embargo, la a quo no se percató que, en razón de la emergencia por el Covid-19, el ejecutivo expidió el Decreto de Emergencia 564 de 15 de abril de 2020, a través del cual se suspendieron los términos de prescripción y caducidad (...) Al interrumpirse el término de prescripción con la presentación de la demanda, esos tres años de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPL, incluyendo el término adicional por la suspensión de términos con ocasión de la pandemia, deben contabilizarse hacia atrás, a partir de dicha presentación de la demanda, por lo que se concluye que operó el fenómeno de la prescripción solo respecto de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 13 de agosto de 2018. (...) Para la fecha en que se profiere esta decisión, el autor es deudor de la demandada por el valor de esos semovientes, siendo esta deuda líquida, por cuanto se trata de una obligación cuantificable, expresada en valores monetarios, y actualmente exigible, de ahí que, para la Colegiatura opera la excepción de compensación propuesta por la demandada, con relación al valor de las acreencias laborales a las que se hizo referencia. (...) De cara, al pago de las indemnizaciones moratorias... En la conducta asumida por la empleadora, no se advierte ánimo de defraudar al actor de cara a dichas acreencias, sino por el contrario, ello estaba encaminado a que se esclarecieran los hechos que se estaban presentado con éste. En ese orden de ideas, no hay lugar a la condena al pago de dicha indemnización moratoria (...) En cuanto al presunto accidente de trabajo sufrido por el actor, y la pretensión de que se condene a que, a costa de la demandada, el demandante sea calificado por dicho accidente y al pago de la indemnización por la pérdida de capacidad laboral, ha de indicarse que no hay prueba alguna que permita concluir que el accidente de tránsito que tuvo el actor en abril de 2018, en una motocicleta, en carretera, fue en realidad un accidente de trabajo.

MP: MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 21/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

| CONSULTA - SENTENCIA | |
|-----------------------------|---|
| DEMANDANTE | JOSE ELKIN SUAZA VILLADA |
| DEMANDADO | CRESCENDO S.A.S. |
| RADICADO | 05 001-31-05-015-2021-00576-01 |
| MAGISTRADA PONENTE | MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO |
| TEMA | Terminación del contrato de trabajo por justa causa; vulneración del debido proceso - Despido injusto; pago de prestaciones sociales; indemnizaciones. |
| DECISIÓN | Confirma; modifica; adiciona. |

Medellín, veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **JOSE ELKIN SUAZA VILLADA** contra la sociedad **CRESCENDO S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 011**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, resolver, por parte de este colegiado, el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín –

Ant., en la audiencia pública celebrada el día 9 de marzo de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, lo siguiente: El demandante inició contrato de trabajo con la sociedad **CRESCENDO S.A.S.**, el 15 de julio de 2014; la labor para la que fue contratado fue la de administrador de la finca RIO PIEDRAS del Municipio de Fredonia– Antioquia, que realizaba de manera personal, cumpliendo un horario de 48 horas semanales; devengaba un salario correspondiente al mínimo, legal, mensual, vigente.

Indica el introductorio que el actor fue despedido el 22 de noviembre de 2018, alegando la empresa una justa causa, consistente en ausencia injustificada del puesto de trabajo, presunta apropiación de cabezas de ganado, conservación ilegal de armas; que, no obstante, jamás fue llamado a diligencia de descargos, violentándose así el debido proceso y desconociendo la jurisprudencia vigente en cuanto a este tema; que en la actualidad existe proceso penal en contra del demandante, el cual aún no tiene sentencia en firme y ejecutoriada.

Refiere el libelo genitor que, debido a lo anterior, la liquidación final de prestaciones sociales del actor fue retenida en totalidad, violentando derechos fundamentales de este como el mínimo vital, dignidad humana, seguridad social, presunción de inocencia, debido proceso, etc., dando lugar a la indemnización legal contenida en el artículo 65 del C.S. del T.

Que, pese a que las cesantías y sus respectivos intereses, fueron consignados por la empresa en el fondo de cesantías, en la actualidad, luego de casi de 3 años de terminada la relación laboral, el demandante no ha podido retirar sus cesantías, pues la empresa lo ha impedido, solicitando al fondo ser retenidas; que, por lo tanto, la sociedad demandada, deberá ser condenada por la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como si dichas cesantías nunca hubieran sido pagadas.

Indica la demanda que, además de todo lo narrado, el 20 de abril de 2018, el demandante sufrió accidente de trabajo, el cual no fue reportado por la sociedad empleadora a la respectiva ARL, situación por la cual, al momento de su despido, él se encontraba incapacitado.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que **SE DECLARE**: Que entre el señor JOSE ELKIN SUAZA VILLADA y la SOCIEDAD CRESCENDO S.A.S., existió un contrato de trabajo, que inició el 15 de julio de 2014 y terminó el 22 de noviembre de 2018, fecha en la que el empleador alegando una justa causa, despide de manera unilateral al trabajador; que la terminación unilateral del contrato por parte de la sociedad demandada, fue SIN JUSTA CAUSA, ya que se le impidió ejercer su derecho de contradicción y defensa frente a las razones que expuso la empresa para despedirlo, las cuales a la fecha no han sido comprobadas; que, a costa de la sociedad demandada, el actor sea calificado por el accidente de trabajo sufrido y no reportado por la empresa, como trabajador de esta y por el cual presenta secuelas.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se depreca que **SE CONDENE** al demandado a pagar al actor los siguientes conceptos: La liquidación final de prestaciones sociales que se le adeudan; la sanción contemplada en el artículo 65 del C.S.T., por adeudar la liquidación final de prestaciones sociales luego de casi 3 años de terminada la relación laboral; la sanción contemplada en el artículo 64 del C.S.T., por haberse dado un despido sin justa causa; la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por impedir la empresa el retiro de las cesantías del fondo de cesantías, por parte del demandante; la indemnización a la que el actor tenga derecho, (en caso de que haya lugar a esta), por la pérdida de capacidad laboral, acarreado por el accidente de trabajo sufrido como empleado de la sociedad CRESCENDO S.A.S. Se pide también que se condene a la parte demandada: A cancelar cada uno de los conceptos indexados al momento del reconocimiento; a pagar todos los gastos procesales, agencias en derecho y costas; lo que ultra y extra petita resulte probado.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad demandada dio respuesta oportuna, a través de apoderado judicial indicando, frente a los hechos allí narrados, que el demandante inició labores con la empresa demandada el día 30 del mes abril del año 2015, mediante la celebración de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició desempeñando el cargo de supervisor de ganadería en la finca Rio Piedras, y que posteriormente se le designó como mayordomo de la finca mencionada, y que ganaba el salario mínimo legal mensual vigente en cada año, Resalta que el contrato de trabajo se terminó CON JUSTA CAUSA, el 22 de noviembre de 2018, informando al Juzgado que el señor JOSÉ ELKIN SUAZA VILLADA fue investigado y condenado penalmente, quedando en firme su condena mediante sentencia confirmatoria de segunda instancia pronunciada el 22 de febrero del presente año por el Tribunal Superior de Antioquia – Sala de Decisión Penal, condena que se dio por el Delito de Hurto Agravado de 17 cabezas de ganado de propiedad de la empresa, 10 machos de ceba y 7 vacas, las cuales fueron valuadas en una suma de TREINTA Y DOS MILLONES DE PESOS (COP\$32.000.000) aproximadamente.

Refiere la demandada que, por su naturaleza, el despido del trabajador por justa causa NO se considera una sanción disciplinaria, por lo tanto, NO es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias. Esta es la posición histórica que ha fijado la Corte Suprema de Justicia, puesto que la terminación del contrato está gobernada por normas distintas a las que contemplan las sanciones disciplinarias. Resalta que el actor fue citado por el administrador general, hoy representante legal de la sociedad CRESCENDO S.A.S., JAIME MAURICIO MONTOYA RIOS, para realizar un inventario de los animales de la finca el 18 de noviembre de 2018, sin que éste acudiera a cumplir dicho requerimiento, llamando la atención que, desde ese entonces, e inclusive desde el 15 de noviembre de 2018, nunca más se supo del señor SUAZA VILLADA, quien sólo se vino a presentar ante las autoridades penales en el marco del proceso penal que se llevó cabo en razón de la denuncia presentada por hurto de semovientes.

Acepta que se retuvo el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales del señor JOSÉ ELKIN SUAZA VILLADA, decisión que considera legítima considerando que las cabezas de ganado que éste hurtó a la compañía sobrepasan con creces el valor que por dicho concepto se le adeudaba, pues como se indicó previamente, el monto aproximado por el cual se avaluó el daño ocasionado a la empresa por la conducta punible desplegada por el suplicante ascendió a COP\$32.000.000; que, aunado a ello, lo decidido por la compañía encuentra sustento en lo previsto en el artículo 250 del código sustantivo del trabajo (Pérdida del derecho al auxilio de cesantías). Insiste que el hurto o sustracción de bienes de la empresa, es una justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, lo que supone que el trabajador puede ser despedido sin pagarle indemnización alguna y autoriza al empleador a retener el pago de la liquidación, retención que se torna en definitiva considerando la condena penal que confirma que efectivamente el ex trabajador transgredió la ley, incurriendo en graves conductas punibles.

Por último, niega la existencia de un accidente de origen laboral, como se concluye de la misma prueba documental aportada por la parte demandante, por lo que ningún reporte se tenía hacer por parte de la empresa, más aún cuando el siniestro ocurrido el 20 de abril de 2018 fue uno de tránsito, el demandante como se indicó fue atendido por intermedio del SOAT, y, éste nada informó a la empresa sobre el siniestro referido.

Se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“PRESCRIPCIÓN; ABUSO DEL DERECHO DE PARTE DEL DEMANDANTE – INEXISTENCIA DE LOS DERECHOS PRESTACIONALES RECLAMADOS; MALA FE DEL DEMANDANTE; BUENA FE DE LA EMPRESA ACCIONADA, CRESCENDO S.A.S.; ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA – COMPENSACIÓN.”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 9 de marzo de 2023, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que dispuso: DECLARAR que entre el actor y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 30 de abril de 2015 y se extendió

hasta el 22 de noviembre de 2018; DECLARAR que el contrato de trabajo relacionado en el numeral anterior, fue terminado por la demandada CRESCENDO S.A.S con justa causa; DECLARAR próspera la excepción de prescripción conforme lo explicado en la parte considerativa de esta sentencia; ABSOLVER a la sociedad CRESCENDO S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones invocadas en su contra por el señor JOSÉ ELKIN SUAZA VILLADA; Las demás excepciones formuladas en la contestación de la demanda quedan implícitamente resueltas con lo determinado; Las costas serán asumidas por la parte demandante vencida totalmente en juicio, para lo cual se fijan las agencias en derecho a favor de la sociedad demandada en la suma de \$1.160.000, que equivale a un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2023.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que, de acuerdo a la prueba documental recaudada (contrato de trabajo), la relación laboral entre las partes inició el 30 de abril de 2015, fecha que no coincide con la aducida por la parte demandante, quien no tiene prueba al respecto.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, resaltó que la demandada, en la carta de terminación del contrato de trabajo, del 22 de noviembre de 2018, le indica al actor que el 15 de noviembre de 2018 el jefe inmediato reporta al departamento de gestión humana la ausencia del demandante sin justificación, incapacidad o permiso, ausencia que, según indica la demandada, se prolongó hasta esa fecha, es decir, 15 de noviembre 2018; que también que se evidenció la presunta apropiación, por cuenta del actor, de cabezas de ganado, con un valor estimativo de 30 millones de pesos y la conservación de armas sin permiso conferido por las autoridades en el inmueble entregado por la empresa para vivir mientras durara la relación laboral.

Resalta el a quo que, según la demanda, el reproche del demandante no se dirige propiamente a desvirtuar la existencia de los hechos que generaron su despido y que incluso dieron lugar a una investigación penal, sino tal reproche es porque, previo al despido, no fue llamado a descargos, ni siquiera se abrió proceso disciplinario alguno, lo que, según él, violentó el debido proceso por no permitírsele ejercer su derecho de defensa.

Resalta el a quo que la demandada invocó, para ese despido, el numeral sexto del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, como justa causa para dar por concluido el contrato de trabajo, indicando el contenido de la norma, concluyendo que en este caso se está aduciendo la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumplan al trabajador de acuerdo con el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, pues no observó que las partes hubieren calificado las conductas endilgadas como falta grave en pactos o Convenciones Colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Indica que, de acuerdo a la prueba recaudada, tanto la documental (sentencias penales) como testimonial, esta última consistente en las declaraciones de los señores Adriana Carmona Ciro y Andrés Santos Cogollo (empleados de la demandada), no hay duda que el actuar del demandante constituyó, una violación grave de sus obligaciones siendo a todas luces una justa causa para que el empleador terminara ese contrato de trabajo. Indica, además, que no comparte la postura del demandante respecto a que el despido fuese sin justa causa, al no habersele citado previamente a una diligencia de descargos, como tampoco habersele brindado la posibilidad de defenderse, por no ser el despido una sanción y porque no se contempló por las partes un procedimiento específico para dar por terminado el contrato por justa causa, teniendo en cuenta, además, que el actor abandonó su puesto de trabajo sin justificación alguna.

En cuanto a la pretensión referente a que se declare que la demandada debe costear la calificación del demandante por el accidente de trabajo sufrido que, según dice, no fue reportado por la empresa, señala que no tiene vocación de prosperar, puesto que lo mínimo que debió haber demostrado el demandante es que en realidad se trató de hacer un accidente de trabajo, de lo cual no hay nada que lo acredite, menos que tal percance hubiese ocurrido por culpa del empleador, por lo que niega también la pretensión del pago de una indemnización por accidente de trabajo.

Acerca de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, resalta que la parte demandada en la contestación aceptó que retuvo el pago de dicha liquidación pues el actor de manera ilegítima le hurtó las cabezas ganado que

sobrepasan con creces el valor de la liquidación, lo cual, dice la demandada, tiene sustento normativo, según se deduce, en el artículo 250 del CST, posición que la a quo considera que no es admisible en su totalidad, ya que, según ese artículo, en aquellos eventos en que el trabajador comete un delito contra la empresa, el único concepto que puede retenerse es el de la auxilio de las cesantías, señalando, además, que no hay lugar a imponer la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 pues dicha sanción procede cuando el empleador no consigna las cesantías y no en el hipotético, caso en que se retengan la cesantías en el fondo por orden del empleador, de lo cual, resalta, no hay prueba en el proceso.

Que, así las cosas, la empleadora ha debido cancelar al señor Elkin Suaza Villada las demás prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, dice, no puede pasarse de soslayo que el contrato de trabajo finalizó el 22 de noviembre del 2018 y conforme al artículo 488 del Código Sustantivo de Trabajo y 151 del CST, según los cuáles los derechos laborales expiran en tres años, se tienen entonces que la parte actora tenía hasta el 22 de noviembre del 2021 para reclamar por vía judicial a la liquidación del contrato de trabajo, pero sólo presentó demanda el 30 de noviembre del 2021, es decir, después de haber operado el fenómeno extintivo de la prescripción, excepción que fue propuesta por la demandada, por lo que se declara prospera dicha excepción, lo que conlleva a absolver a la demandada del pago la liquidación final de prestaciones sociales, así como también, al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST.

VI. – GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue adversa totalmente a los intereses del demandante, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Alegatos de conclusión

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado de la demandada presentó alegaciones de conclusión en esta instancia, en los siguientes términos:

Refiere que al actor no se le adeuda dinero alguno por concepto de liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones por parte de la sociedad CRESCENDO S.A.S. Hace alusión a lo dicho por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a las diferencias entre las deducciones durante la vigencia del contrato y las compensaciones que realiza el empleador luego de terminado el vínculo laboral, aclarando que para el primer supuesto, el empleador podrá realizar deducciones en vigencia de la relación laboral cuando el empleador cuenta con autorización del trabajador, siendo muy diferente el caso cuando el empleador realiza una compensación cuando el vínculo laboral está finalizado es decir cuando NO hay subordinación. Trae a colación lo indicado por la Corte en mención, en la Sentencia 39980 del 13 febrero de 2013 en la que se indica que, 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.

Que adicionalmente, como reparó la falladora de primera instancia, el fenómeno de la prescripción operó dentro del presente asunto y extinguió las obligaciones que su representada pudiera tener respecto del señor JOSE ÉLKIN SUAZA VILLADA, razón por la cual absolvió a la sociedad demandada de todas y cada una de las pretensiones deprecadas por la parte demandante.

Concluye indicando que, teniendo en cuenta lo anterior, solicita a la sala de decisión laboral se CONFIRME la sentencia de primera instancia proferida dentro del presente proceso, absolviéndose en esta instancia a la sociedad CRESCENDO S.A.S.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Terminación del contrato de trabajo por justa causa; vulneración del debido proceso - Despido injusto; pago de prestaciones sociales; prescripción; indemnizaciones; accidente de trabajo.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

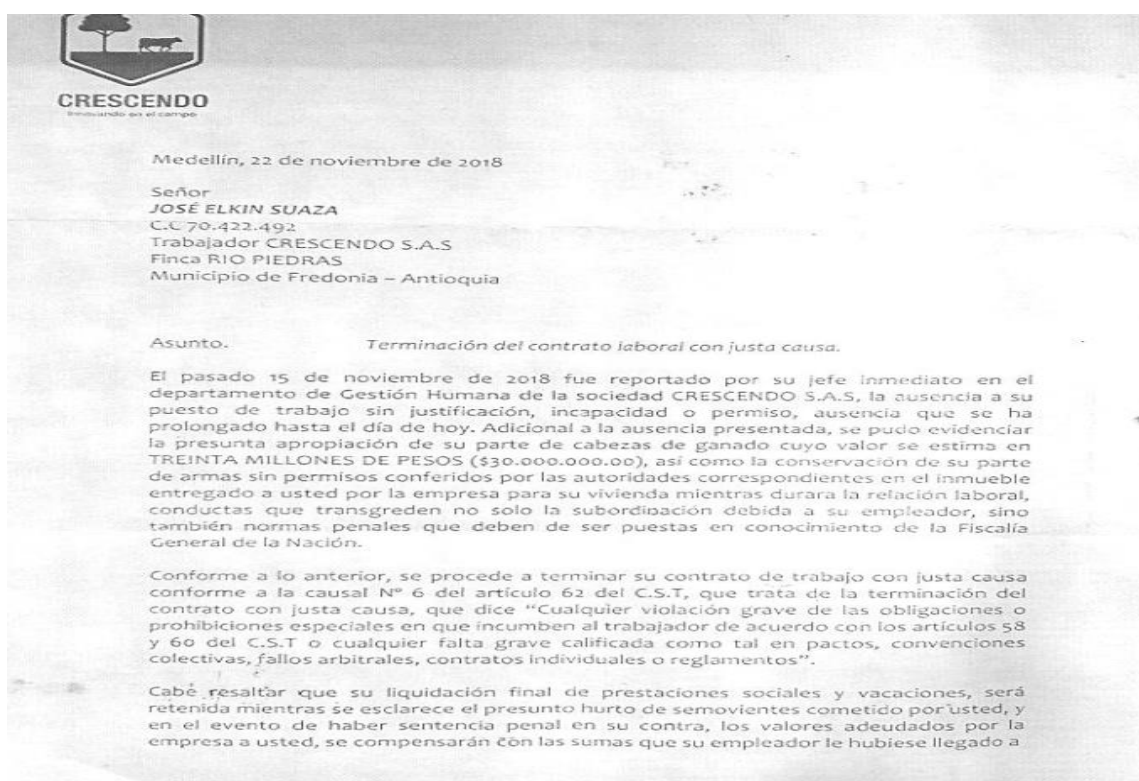
Teniendo en cuenta que se conoce el presente asunto bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, deberá la Sala determinar, **contrario a lo dispuesto por la a quo**: (i) si el extremo inicial de la relación laboral entre las partes es el día 15 de julio de 2014 (ii) si la terminación del contrato de trabajo, por parte de la empleadora, fue sin justa causa, y, de ser así, si hay lugar a la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST. (iii) si hay lugar al pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones al actor. (iv) Si hay lugar a condenar a la accionada al pago de las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST. Y (v) si a costa de la demandada, el actor debe ser calificado por el accidente de trabajo sufrido y no reportado por la empresa, y si hay lugar a la eventual indemnización por la pérdida de capacidad laboral, como se pide en la demanda.

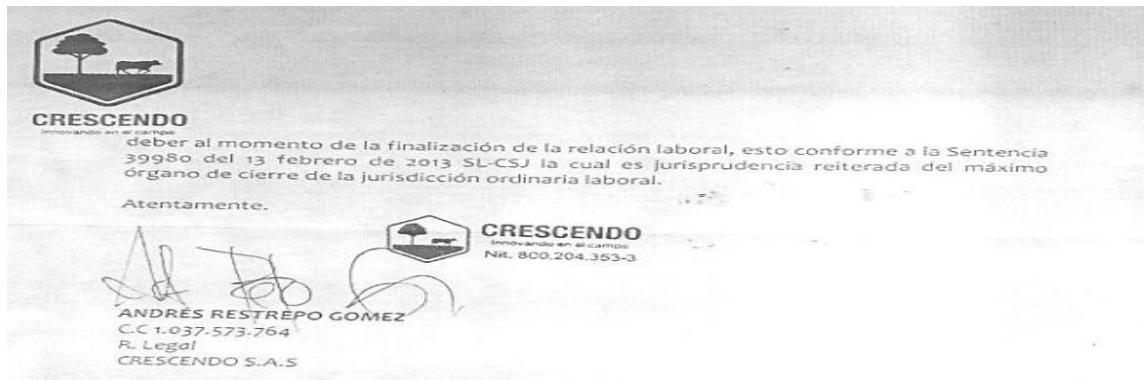
(i) Con relación al primer punto de análisis, esto es, el extremo inicial de la relación laboral de las partes, es pertinente indicar que, como bien coligió la a quo, el actor no presenta prueba alguna a fin de acreditar que la relación laboral con la empresa demandada inició el 15 de julio de 2014, como afirma en la demanda. Por el contrario, la parte accionada allegó el contrato de trabajo celebrado entre las partes, el cual consta por escrito (Fol. 17 a 21 del PDF 04), a término indefinido, para desempeñar el cargo de SUPERVISOR GANADERÍA, con fecha de inicio el 30 de abril de 2015, con una asignación mensual de un SMLMV, contrato que terminó el 22 de noviembre de 2018, como aceptan los litigantes tanto en la demanda como en su contestación, por lo que se confirmará ese punto de la sentencia de primera instancia.

(ii) Ahora, de cara al problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

Descendiendo al caso concreto, se observa la carta terminación del contrato de trabajo, de fecha 22 de noviembre de 2018, allegada por ambas partes (Fol. 25 y 26 PDF 1 y 22 y 23 del PDF 4), en donde la empleadora demandada le indica al actor lo siguiente:





En resumen, en la misiva en mención se aducen 3 conductas como soporte de tal decisión: (i) ausencia injustificada a su puesto de trabajo, según reporte de su jefe inmediato, del 15 de noviembre de 2018, a la fecha de dicha comunicación, inclusive; (ii) la presunta apropiación, por el actor, de varias cabezas de ganado, cuyo valor se estimó en \$30.000.000; y (iii) la conservación de armas, por parte de éste, sin permiso conferido por las autoridades, en el inmueble que le fue entregado por la empresa para su vivienda.

Se observa en el sub examine que la disposición normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, es la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual indica:

“ART. 7°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL PATRONO:
(...)

6° - *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos.”*

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el

incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Ahora, según la jurisprudencia del órgano de cierre de la especialidad laboral, frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”*

Es pertinente advertir que, incluso en esa segunda hipótesis, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2857-2023 del 23 de agosto de 2023, M.P., Gerardo Botero Zuluaga, concluyó que sí le era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta, cambiando su criterio al respecto; veamos:

“...Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”

En el caso bajo examen, en cuanto a la comisión de las conductas por parte del trabajador, ahora demandante, no queda duda alguna que el señor JOSE ELKIN SUAZA VILLADA se ausentó de su puesto de trabajo con

anterioridad al 15 de noviembre de 2018, fecha ésta en que su jefe inmediato, del departamento de gestión humana de la empresa, reportó tal ausencia, sin justificación, incapacidad o permiso alguno, la cual se prologó incluso a la fecha de terminación del contrato, 22 de noviembre de 2028, según se indica en la carta en mención.

Cabe advertir que, como bien lo coligió el a quo, el actor no justificó su ausencia de su puesto de trabajo, resaltando la Sala que, en el proceso, la parte demandante no acreditó que para esas fechas tuviere incapacidades médicas, recomendaciones laborales, o permisos, y si bien se aporta con la demanda una historia clínica del actor, ésta se refiere a un accidente de tránsito que ocurrió el 20 de octubre de 2018, refiriéndose ésta sólo a la atención médica recibida en esa fecha, historia que, por gozar de reserva legal, no tenía por qué ser de conocimiento de la demandada; y, en cuanto a la relación de sesiones de fisioterapia, con logo de la Fundación Clínica del Norte, se advierte que el documento fue diligenciado a mano, sin firma alguna, y no obra al respecto órdenes médicas de su médico tratante o autorizaciones de la EPS que respalden jurídicamente esas citas, menos aún, hay pruebas de que la demandada estuviera enterada de las mismas, carga que le correspondía a la parte demandante.

Lo anterior es corroborado por los dos testigos que comparecieron al proceso a instancias de la parte demandada, señores Adriana Carmona Ciro y Andrés Santos Cogollo, quienes declararon a instancias de la parte demandada.

En efecto, la señora Carmona Ciro, empleada de la demandada, indicó que es auditora ganadera, y era la encargada de supervisar toda la parte de ganados, e inventarios y que con el señor Elkin era encargado, mayordomo en la Finca Río Piedras, propiedad de Crescendo, en el año 2018. Señaló que a él, el 18 de octubre de 2018, ella y el administrador general de la finca, el señor Fernando León Tamayo, le fueron recibir los ganados que manejaba en la finca Río Piedras y que después de ese día hubo unos faltantes; que al preguntarle por los faltantes, quedó pendiente de ir a la oficina y de soportar todos los faltantes de ganado, cosa que, dice, nunca hizo, no volvió a aparecer, ni a contestar celulares, o WhatsApp, absolutamente nada, insistiendo que los

vaqueros lo señalaron de haber vendido por cuenta propia los bovinos perdidos por lo que posteriormente se le inició un proceso penal que culminó con sentencia condenatoria en contra del actor, comprobándose unos faltantes de 17 cabezas (de ganado) que valen unos 30 o 32 millones de pesos. Insiste que el actor desapareció cuando se lo requirió por los faltantes y que, incluso, salió del sitio donde vivía; agrega que ese 18 de octubre le iban a entregar al señor Andrés Santos, quien también estaba presente. Manifiesta que no hubo diligencia de descargos por parte del actor al interior de la empresa, porque, como indicó, él no apareció cuando se lo requirió, y se desapareció por completo, sin justa causa, y tampoco se presentó cuando se le terminó el contrato. Aclara que al actor se le iba a hacer el inventario para que entregara a otra persona lo referente al ganado y él siguiera en oficios varios.

El señor Andrés Santos Cogollo, también empleado de la empresa, encargado de la finca desde el 18 de octubre del 2018, indicó que reemplazó al anterior mayordomo que era José Elkin, quien no entregaba información de la finca; que él estuvo a cargo de la entrega, con la señora Adriana; que el señor José Elkin no entregó información y ahí se perdieron unos animales de la finca, y que, por ello, fue condenado penalmente; refiere que el actor tuvo un accidente de tránsito en una moto, que estuvo incapacitado; el testigo aclaró también que tuvo que realizar el inventario de la finca sin presencia del señor Elkin Suaza Villada, agregando que éste solamente llegó por la tarde, del día 18 de octubre el 2020, caminando con un bastón por el accidente que tuvo.

En ese orden de ideas, se encuentra acreditada la conducta del actor atinente a la ausencia injustificada de su puesto de trabajo, como concluyó la a quo.

Con relación a la conducta referida a la apropiación de cabezas de ganado, por parte del actor, también este hecho se encuentra acreditado, toda vez que, con la contestación de la demanda, se aportó copia de la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal con Funciones de Conocimiento de Pueblo Rico Antioquia, del 3 de noviembre del 2020, por medio de la cual se declaró penalmente responsable al hoy demandante, en calidad de autor de la jurídica punible de hurto agravado, condenándolo a una pena 48 meses de prisión, al haberse apoderado de 10 reses de ganado de la

empresa Crescendo, providencia que fue apelada, correspondiéndole conocer de dicho recurso a la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior de Antioquia, quien, e sentencia del 11 de febrero del 2022, modificó la decisión de primera instancia, en el sentido de declarar que no se trataban de 10 movientes sino de 17, apropiados por el señor José Elkin Suaza Villada, confirmándola en todos los demás puntos.

Además, en este proceso los dos declarantes señalaron la pérdida de esos semovientes y que el actor, quien tenía bajo su responsabilidad los mismos, no apareció a entregar el inventario de la finca, ni dio explicaciones luego de que se le envió la carta de terminación del contrato de trabajo, que le fueron pedidas en esa misiva para efectos de que le fuera entregada la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales que, se le indica allí, quedaba retenida hasta que justificara lo referente a la pérdida del ganado vacuno a la que se ha hecho referencia.

Es pertinente señalar que la Juez de primera instancia, ante la renuencia del demandante a asistir a la audiencia en el que se decretaron y practicaron las pruebas, lo que imposibilitó el interrogatorio de parte que fuera pedido por la demandada, estimó tal conducta como un indicio grave en su contra, lo que unido a la prueba recaudada, a su juicio, acredita la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, justa causa aducida por el empleador al momento de terminar unilateralmente el contrato, conclusión que comparte la Sala toda vez que el actor incurrió en las prohibiciones especiales, concretamente los numerales 1 y 4 del artículo 60 del CST, siendo evidente la gravedad de dichas conductas.

Ahora, el demandante se duele de que, previo a la terminación del contrato, no fue llamado a descargos, de lo que infiere que dicha terminación fue sin justa causa, Al respecto, es pertinente traer a colación lo indicado por el Órgano de cierre de la especialidad laboral, en el sentido de indicar que el despido no es una sanción disciplinaria, lo que implica que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento específico, salvo si así lo pactan las partes; lo anterior, garantizando el derecho de defensa del trabajadores, esto es, que se le permita ser escuchado; veamos lo dicho por ese alto tribunal en la sentencia a

SL2351-2020:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

No obstante, en el presente caso, basta indicar que fue el propio demandante, quien se ausentó por varios días de su puesto de trabajo, y, por tanto, él mismo imposibilitó que fuera escuchado por parte de la empresa, antes de que se tomara la decisión de terminar el contrato por justa causa, ello, pese a los constantes requerimientos que se le hicieron para que se presentara a la empresa, como dieron cuenta los testigos que comparecieron al proceso.

Así las cosas, se confirmará este punto de la sentencia que por consulta se revisa.

(iii) Respecto a la problemática referida a la pretensión del actor en el sentido de que se ordene a la demandada el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, es pertinente señalar que la demandada reconoce, en la carta de terminación, que ésta le iba a quedar retenida hasta que justificara lo referente a la pérdida del ganado vacuno a la que se ha hecho referencia, indicándole, además, que, en el evento de una sentencia penal en su contra, los valores adeudados por la empresa se compensarían (con el valor

de los semovientes), hecho que también confiesa en la contestación de la demanda.

Al respecto, es un hecho probado, como se anotó, que el actor fue condenado por el punible de hurto agravado respecto de 17 cabezas de ganado vacuno, decisión que se encuentra ejecutoriada toda vez que, como se indica en la providencia de segunda instancia, contra esa decisión solo procedía el recurso extraordinario de revisión, que, se recuerda, se interpone contra sentencias ejecutoriadas, del cual no hay prueba alguna de que se haya surtido.

Así las cosas, es evidente advertir que el artículo 250 del CST establece lo siguiente:

ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO.

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a). Todo acto delictuoso cometido contra el {empleador} o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;

b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Lo anterior, significa que la empresa demandada sí podía retener, a la terminación del contrato, las cesantías del actor, como concluyó la a quo, y, ante la condena penal a que se ha hecho referencia, en aplicación del citado artículo, es claro que el actor perdió dicho beneficio lo que, de contera, también se aplica a los intereses a las cesantías, por ser éste accesorio al auxilio de cesantías.

No ocurre lo mismo con la prima de servicios y las vacaciones, los otros dos conceptos que cuantificó el actor en la demanda como parte de la liquidación definitiva, no en los hechos o en el acápite de pretensiones, por lo que no hubo un pronunciamiento expreso de la demandada sobre el quantum,

sino en un acápite que denominó juramento estimatorio, pidiendo por el primer concepto, la suma de \$908.526, y la misma suma por vacaciones (2 períodos); lo anterior, en atención a la prohibición establecida para el empleador en el numeral 1º del artículo 59 del CST, en el que se indica:

“Se prohíbe a los {empleadores}: 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400...”

Ahora, frente al tema de descuentos al trabajador, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación 60.104 del 16 de julio de 2019 con ponencia de la magistrada Ana María Muñoz Segura, expresó lo siguiente:

“...Sabido es que la Sala de tiempo atrás ha considerado que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dineros fruto del trabajo de los asalariados sólo rige mientras se encuentra vigente el vínculo laboral, en tanto a su término, la relación entre las partes regresa a la naturalidad de las normas puramente civiles...”

De manera que, este tipo de descuentos sin autorización aplica para casos en que el empleador ha otorgado préstamos al trabajador, o ha hecho pagos indebidos o en exceso al mismo y que este debe reintegrar, o cuando el trabajador ha reconocido expresamente una deuda con su empleador por conceptos como daños y perjuicios causados a éste. Para los demás casos, y especial, cuando se trata de obligaciones reclamadas por el empleador y no reconocidas por el trabajador, no se pueden hacer esos descuentos al terminar el contrato de trabajo.

Es pertinente advertir que la Juez de primer grado declaró probada la excepción de prescripción en atención a que el contrato de trabajo finalizó el 22 de noviembre del 2018 y presentó demanda el 30 de noviembre del 2021, vencido el término de 3 años de que tratan los artículo 488 del CST y 151 del

CPL, señalando que, si bien la dicho término puede interrumpirse con el simple reclamo escrito del trabajador, no hay prueba alguna de que el actor haya presentado ese reclamo, por lo que el término no se interrumpió. Sin embargo, la a quo no se percató que, en razón de la emergencia por el Covid-19, el ejecutivo expidió el Decreto de Emergencia 564 de 15 de abril de 2020, a través del cual se suspendieron los términos de prescripción y caducidad, indicando en su artículo 1º lo siguiente:

“Suspensión de términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales.

El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura...”

Y tal suspensión en los términos de prescripción, sustanciales y procesales, duró entre el 16 de marzo de 2020 hasta el 1 de julio del mismo año, fecha en la que se levantó la medida conforme lo prescrito en el Acuerdo PCSJA20-11567 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, lo que significa que son 107 días que han de adicionarse al término de 3 años a que se hizo referencia, por lo que se concluye que, para la fecha de presentación de la demanda, 30 de noviembre de 2021, no había vencido el término de prescripción aplicable al caso.

Ahora, lo anterior trae como consecuencia que, al interrumpirse el término de prescripción con la presentación de la demanda, esos tres años de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPL, incluyendo el término adicional por la suspensión de términos con ocasión de la pandemia, deben contabilizarse hacia atrás, a partir de dicha presentación de la demanda (30 de noviembre de 2021), por lo que se concluye que operó el fenómeno de la prescripción solo respecto de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 13 de agosto de 2018, por lo que se modificará el numeral 3º de la parte resolutive en tal sentido.

Así las cosas, por concepto de prima de servicios (proporcional), por el lapso comprendido entre el 13 de agosto al 30 de noviembre de 2018, la demandada debe pagar la suma de \$227.862, y por vacaciones (proporcional), por ese mismo período, la suma de \$113.800. En este punto, se debe tener en cuenta que la demandada propuso la excepción de compensación, al considerar que el actor es deudor de la empresa, por el valor de los 17 semovientes, de propiedad de ésta, que se apropió en forma indebida y por los cuales fue condenado penalmente.

Sobre la figura de la compensación, el Código Civil Colombiano establece:

ARTICULO 1715. <OPERANCIA DE LA COMPENSACION>. La compensación se opera por el solo ministerio de la ley y aún sin conocimiento de los deudores; y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes:

- 1.) Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o indeterminadas de igual género y calidad.*
- 2.) Que ambas deudas sean líquidas; y*
- 3.) Que ambas sean actualmente exigibles.*

Las esperas concedidas al deudor impiden la compensación; pero esta disposición no se aplica al plazo de gracia concedido por un acreedor a su deudor.

ARTICULO 1716. <REQUISITO DE LA COMPENSACION>. Para que haya lugar a la compensación es preciso que las dos partes sean recíprocamente deudoras.”

Es evidente que, para la fecha en que se profiere esta decisión, incluso para el momento en que se propuso la excepción pertinente, el actor es deudor de la demandada por el valor de esos semovientes, siendo ésta deuda líquida, por cuanto se trata de una obligación cuantificable, expresada en valores monetarios, y actualmente exigible, de ahí que, para la Colegiatura opera la excepción de compensación propuesta por la demandada, con relación al valor de las acreencias laborales a las que se hizo referencia, esto es, \$227.862 por

prima de servicios, y \$113.800 por concepto de vacaciones, por lo que se adicionará la sentencia en tal sentido

(v) De cara a las pretensiones del actor atinentes a que se condene a la accionada al pago de las indemnizaciones moratorias, debe indicarse que, respecto a la contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por lo señalado con relación a la pérdida del derecho a las cesantías, por parte del actor, en razón del acto delictuoso cometido contra su empleador (Art. 250 de CST), no hay lugar a la misma, máxime que, como lo resaltó la a quo, la demandada sí consignó oportunamente, en el fondo de cesantías al cual estaba afiliado el actor, las cesantía anuales que se causaron durante la relación laboral.

Y en cuanto a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, cabe indicar que como lo ha indicado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la aplicación de esta sanción no es automática, precisando en la sentencia SL 3936-2018, Rad. 70860, de 5 de septiembre de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueña, lo siguiente:

"Esta Corte, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables".

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «*otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción*» (Sentencia SL9641-2014).

Como puede advertirse, para la imposición de la indemnización en comento, el fallador debe adelantar un examen riguroso del comportamiento

que asumió el empleador al momento de terminarse el contrato de trabajo, con fundamento en la prueba recaudada, y demás circunstancias que rodearon la relación laboral.

Y para el caso concreto, ese análisis de las circunstancias que rodearon la decisión de la accionada de dar por terminado unilateralmente el contrato por justa causa, **en razón de las conductas asumidas por el actor**, esto es el abandono injustificado de su puesto de trabajo y, especialmente, la apropiación indebida de unos semovientes de propiedad de la demandada, que estaban bajo la responsabilidad del ahora demandante, conducta ésta por la cual fue condenado penalmente, como se resaltó, así como también, la advertencia realizada por la demandada en la carta mediante la cual informó al trabajador de dicha decisión, indicándole que se le retenía la liquidación de prestaciones sociales hasta tanto aclarara el presunto hurto de los semovientes, y sin que posterioridad a dicha carta el actor se hubiere presentado en la empresa a brindar esas explicaciones, como se indicó en precedencia, lo que de forma palmaria denota mala fe del demandante, permiten concluir que, en la conducta asumida por la empleadora, no se advierte ánimo de defraudar al actor de cara a dichas acreencias, sino por el contrario, ello estaba encaminado a que se esclarecieran los hechos que se estaban presentado con éste, acreencias que, se resalta, solo correspondería, para efectos de la imposición de dicha indemnización, a lo atinente a la prima de servicios, no así lo atinente a la compensación por vacaciones no disfrutadas como dejó claro la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4267-2022, en la que advirtió:

“Con arreglo a los artículos 186 y ss del CST, procede el reconocimiento de las vacaciones compensadas que a continuación se relacionan, suma que deberá ser indexada hasta el momento en que se verifique su pago, en razón a que su monto no se incluye dentro de los valores de las prestaciones sociales sobre las cuales se calcula el monto de la sanción por mora sobre la que más adelante se tratará, dado que su naturaleza corresponde a un descanso remunerado.”

Es pertinente resaltar que, si bien la demandada ha debido consignar el valor obtenido en dicha liquidación a órdenes de un juzgado, ante la imposibilidad de pagar dicho valor directamente al trabajador, las circunstancias especiales que rodearon el caso, concretamente el elevado valor

de los semovientes apropiados indebidamente por el actor, tal como se declaró posteriormente en el proceso penal, llevaron a la demandada a creer razonablemente que le era permitido retener dichos valores hasta tanto el actor se presentara a rendir las explicaciones debidas por su mal comportamiento y por su actuar de mala fe en desarrollo del contrato de trabajo, en contravía a lo preceptuado en el artículo 55 del CST que indica: *“EJECUCION DE BUENA FE: El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”*

En ese orden de ideas, no hay lugar a la condena al pago de dicha indemnización moratoria, por lo que se confirmará la decisión de la a quo, que absolvió a la demandante de las pretensiones de la demanda.

v) En cuanto al presunto accidente de trabajo sufrido por el actor, y la pretensión de que se condene a que, a costa de la demandada, el demandante sea calificado por dicho accidente y al pago de la indemnización por la pérdida de capacidad laboral, como se pide en la demanda, ha de indicarse que no hay prueba alguna que permita concluir que el accidente de tránsito que tuvo el actor en abril de 2018, en una motocicleta, en carretera, fue en realidad un accidente de trabajo, resaltando la sala la ausencia de actividad probatoria al respecto, por la parte demandante, quien tenía la carga al respecto.

Por lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia, con la modificación y adición a las que se hizo referencia.

Sin costas en esta instancia al ser la consulta un trámite oficioso.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta, de fecha y procedencia conocidas, **MODIFICANDO** el numeral 3º de su parte resolutive a

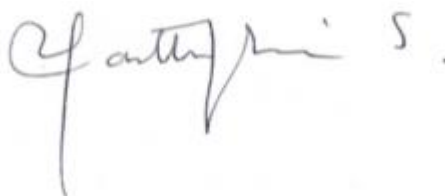
fin de indicar que prospera parcialmente la excepción de prescripción, en los términos señalados en la parte motiva; **ADICIONANDO**, además, dicha sentencia para efectos de declarar que prospera la excepción de compensación, propuesta por la demandada, respecto al valor de las acreencias laborales debidas por la accionada, esto es, \$227.862 por prima de servicios, y \$113.800 por concepto de vacaciones, por lo indicado en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS procesales en segunda instancia, por lo ya señalado.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría 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



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA