

**TEMA: PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES** - son pagos adicionales al salario que el empleador debe realizar en beneficio del empleado. Dentro de estos pagos está la prima de servicios, las cesantías, intereses de cesantías y las vacaciones. / **DESPIDO CON JUSTA CAUSA** - es una forma de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, debido a una conducta grave o al incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador. /

**HECHOS:** DIDIAN ALONSO HOYOS TRUJILLO demandó a QUICK HELP S.A.S. y a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., pretendiendo se declare i) que entre las empresas codemandadas existió “un contrato de intermediación laboral” con la finalidad de enviar trabajadores en misión para desempeñar el oficio de conductor; II) que entre las codemandadas y el demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de julio y el 22 de noviembre de 2018 y, iii) que la relación laboral terminó de manera unilateral, ilegal e injusta “por culpa imputable al empleador” En consecuencia, solicita se condene a QUICK HELP S.A.S. y solidariamente a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. al reconocimiento y pago de todo lo relacionado con las prestaciones sociales dejadas de percibir y los intereses debidos(...). La sala en esta instancia resolverá lo que atañe al pago de las prestaciones laborales en general, y seguidamente se examinará lo concerniente al despido del trabajador.

**TESIS:** Sea como fuere y sin necesidad de analizar tales figuras jurídicas, no debe desviarse la atención de lo fundamental en este caso, y es sencillamente que los conceptos cuyo reconocimiento pretende, están pagados. En efecto, en expediente digital, se encuentra la liquidación definitiva del contrato de trabajo elaborada por el empleador u obligado principal, es decir, por QUICK HELP S.A.S., con las siguientes características: - La liquidación concuerda con los extremos temporales aducidos en la demanda, es decir, del 3 de julio de 2018 al 22 de noviembre de 2018; - La liquidación comprende los conceptos deprecados, tales como cesantía; intereses a la cesantía; prima de servicios; vacaciones; incluso más, como “hora extra diurna, recargo nocturno, auxilio no salarial y auxilio de comunicaciones”; y - Los aportes a la seguridad están igualmente acreditados. Por manera que en este sentido prospera la excepción de pago de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, que se declara de manera oficiosa por esta Sala.(...) Respecto al despido injusto alegado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”, y otra es “... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...” En ese orden, cuando la causal invocada es la primera opción, al juez le asiste la facultad de justipreciar o calificar la gravedad de la falta, pero en la segunda hipótesis, al haber sido establecida la gravedad en cualquier de los estatutos mencionados, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye, por sí sola, justa causa para la terminación del contrato. En este sentido, la sentencia SL8028 de 2014 respecto de la falta grave, expuso: “En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales. Sin duda una y otra causal son

diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones." (...) Así las cosas, para la Sala, está probado que el demandante no acató las órdenes e instrucciones dadas por el área de seguridad, a sabiendas de que su actuar ponía en peligro su vida y la de sus compañeros, además de causar perjuicio a su empleador, observándose además de que se le respetó el debido proceso al ser escuchado en descargos.

MP. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 01/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, primero (01) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)**

Demandante: DIDIAN ALONSO HOYOS TRUJILLO  
Demandado: INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. y QUICK HELP S.A.S.  
Radicado: 05001 31 05 018 2019 00683 01  
Sentencia: S-335

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a revisar en grado jurisdiccional de **CONSULTA** en favor de la parte demandante, la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín el día 26 de julio de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

### **PRETENSIONES**

DIDIAN ALONSO HOYOS TRUJILLO demandó a QUICK HELP S.A.S. y a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., pretendiendo **se declare i)** que entre las empresas codemandadas existió *“un contrato de*

05001 31 05 018 2019 00683 01

*intermediación laboral*” con la finalidad de enviar trabajadores en misión para desempeñar el oficio de conductor; **II)** que entre las codemandadas y el demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de julio y el 22 de noviembre de 2018 y, **iii)** que la relación laboral terminó de manera unilateral, ilegal e injusta “*por culpa imputable al empleador*”.

En consecuencia, solicita **se condene** a QUICK HELP S.A.S. y solidariamente a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. al reconocimiento y pago de la cesantía, la sanción moratoria de la ley 50 de 1990, intereses a la cesantía con su sanción moratoria, prima de servicios, vacaciones compensadas en dinero, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del CST, reintegro, o en subsidio la indemnización de perjuicios por imposibilidad del reintegro, aportes a la seguridad social, indexación y costas procesales.

## HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que se vinculó con la sociedad QUICK HELP S.A.S. mediante contrato de obra o labor, desde el 3 de julio de 2018 al 22 de noviembre del mismo año, en el oficio de conductor en las instalaciones de la empresa INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., con un salario de \$781.242/mes pagadero quincenalmente. Que la labor fue ejecutada atendiendo instrucciones de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.; que el 23 de noviembre de 2018, la empresa QUICK HELP S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo argumentando el incumplimiento y falta de compromiso por los hechos sucedidos el 23 de octubre de 2018, cuando se encontraba con su compañero de trabajo cubriendo la ruta del sector Villa Hermosa, siendo abordados e intimidados por unos sujetos que posiblemente estaban armados, quienes le hurtaron el dinero del producido que ascendía a la suma de \$6'791.000, hechos que fueron denunciados a la Fiscalía. Que, sucedidos los hechos, comenzó el acoso laboral por

05001 31 05 018 2019 00683 01

parte del jefe de seguridad, señor CARLOS LÓPEZ y el señor ANDRÉS JARAMILLO, frente a lo cual interpuso una denuncia por comportamiento constitutivo de acoso laboral, recibida el 22 de noviembre de 2018. Indica que por parte de QUICK HELP S.A.S. se realizó una supuesta diligencia de descargos en donde fue violado el debido proceso, pues se realizaron apreciaciones equivocadas a lo sucedido el 23 de octubre de 2018, aparte de que la sociedad QUICK HELP S.A.S. no tiene soporte que indique queja alguna de las funciones desarrolladas dentro de la empresa en misión, pues en ella nunca se realizaba control alguno de las labores desarrolladas. Que después de los sucesos sufrió amenazas por parte del jefe de seguridad de la empresa QUICK HELP S.A.S., quien lo obligó a firmar una autorización de descuento de nómina por el desfalco ocurrido. Finalmente señala que la relación laboral fue disfrazada por parte de QUICK HELP S.A.S. bajo un contrato por obra o labor, sin tener fecha de finalización, siendo realmente un contrato a término indefinido, existiendo, además, una intermediación laboral entre la empresa temporal QUICK HELP S.A.S. e INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar, QUICK HELP S.A.S. sobre los hechos admitió que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con el demandante, pero niega que haya sido enviado a desempeñar las funciones de conductor a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., dado que con esta empresa nunca se ha tenido vínculo contractual puesto que la empresa con quien se suscribió contrato de transporte fue con OPPERAR S.A.S., la que entregaba las mercancías para ser transportadas por los conductores de esta sociedad. Acepta el salario pero no es cierto que recibiera instrucciones de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., ya que la mercancía se recogía en las instalaciones designadas por OPPERAR S.A.S.; que QUICK HELP S.A.S. no es una temporal, sino una empresa dedicada a la prestación de servicio de transporte terrestre de carga, almacenamiento y demás actividades que incluye el servicio logístico;

05001 31 05 018 2019 00683 01

que la relación sostenida con el actor fue de 4 meses y 19 días y no de 5 meses como lo expresa en los hechos; que la relación laboral se terminó por justa causa con fundamento en el Reglamento Interno del Trabajo y el CST; admite que sucedió un hecho imprevisto que puso en riesgo la relación laboral con OPFERAR S.A.S., debido a que el demandante no acató las instrucciones de seguridad. Que la denuncia de acoso laboral fue interpuesta cuando el demandante estaba presentando la diligencia de descargos, tratando de indicar que la realización del procedimiento disciplinario generaba acoso laboral; que no se le hizo descuento alguno como se evidencia con el certificado de aportes y el pago de liquidación; niega que se intente disfrazar la relación laboral de término indefinido, pues la contratación del demandante dependía del requerimiento efectuado por OPFERAR S.A.S., sociedad que nunca actuó como intermediaria, comprobándose el pago de todas las acreencias laborales al demandante. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Como excepciones de fondo propuso falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y mala fe en ejecución del contrato laboral.

INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. dio respuesta a la demanda manifestando que no existe ni ha existido vínculo jurídico de ninguna naturaleza con la sociedad QUICK HELP S.A.S. y por tal razón el demandante nunca ha prestado los servicios personales a ZENÚ; que no le constan los hechos dirigidos en contra de la otra codemandada y nunca se le impartieron órdenes al demandante. Se opuso a las pretensiones de la demanda y como excepciones de fondo planteó prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, buena fe de la entidad y mala fe del demandante, inexistencia de la solidaridad reclamada y falta de legitimación en la causa por pasiva.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 26 de julio de 2022, el Juzgado Dieciocho

05001 31 05 018 2019 00683 01

Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a las demandadas de las pretensiones incoadas en su contra por el actor, a quien CONDENÓ en costas.

Como consideraciones de su decisión, expuso que la relación laboral fue sostenida con la empresa QUICK HELP S.A.S., toda vez que no se acreditó vínculo laboral alguno entre INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. y el demandante, ni con QUICK HELP S.A.S.; tampoco existió intermediación laboral, y que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa comprobada por QUICK HELP S.A.S., ya que con los testimonios se acredita el incumplimiento de las obligaciones por parte del actor.

### **CONSULTA**

Por cuanto ninguna de las partes interpuso recurso de alzada, se conoce de la sentencia en grado jurisdiccional de **Consulta** en favor del actor por ser totalmente adversa a sus pretensiones.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La apoderada de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. presentó alegatos solicitando se confirme la sentencia ya que jamás ha sostenido relación laboral, comercial o de ninguna otra índole con el demandante, además de que tampoco ha tenido vínculo contractual alguno con QUICK HELP S.A.S., pues ésta sociedad suscribió contrato de transporte con la empresa OPPERAR S.A.S., quien entregaba las mercancías para ser transportadas por los conductores de QUICK HELP S.A.S. de acuerdo a las rutas establecidas en el mencionado contrato de transporte. Por tanto, no se reúnen los requisitos del artículo 34 del CST para que se configure la responsabilidad solidaria pretendida, ya que el demandante desempeñaba las labores de conductor, lo cual es una actividad completamente extraña y ajena a las actividades normales de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.

## CONSIDERACIONES:

Del texto de la demanda puede entenderse que el demandante, de un lado, lo que pretende es que se condene a la sociedad QUICK HELP S.A.S., y solidariamente a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., al pago de la cesantía y sus intereses, las primas de servicios, vacaciones compensadas en dinero y aportes a la seguridad social e indemnizaciones moratorias tanto la del artículo 65 del CST, como del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990. De otro lado, solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa, además del reintegro, o en subsidio la indemnización de perjuicios por imposibilidad del reintegro.

Se estudiarán por separado estos dos grupos de peticiones, es decir, inicialmente se resolverá lo que atañe al pago de las prestaciones laborales en general, y seguidamente se examinará lo concerniente al despido del trabajador.

**1.-** En cuanto a lo primero, es necesario precisar que tal como está planteada la demanda, el actor busca que se condene a la sociedad QUICK HELP S.A.S. **como obligada principal**, al pago de las prestaciones enunciadas, y que esa responsabilidad se extienda a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S., **como obligada solidaria**.

En sustento de la solidaridad, habla indistintamente de un contrato de intermediación laboral, al parecer refiriéndose al artículo 35 del CST, pero también es reiterativo al aludir a QUICK HELP S.A.S. como una empresa temporal – o EST – que habría enviado en misión a laborar directamente al servicio de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.

Sea como fuere y sin necesidad de analizar tales figuras jurídicas, no debe desviarse la atención de lo fundamental en este caso, y es sencillamente que los conceptos cuyo reconocimiento pretende, están pagados.



05001 31 05 018 2019 00683 01

En efecto, en la pág 199 del expediente digital, se encuentra la liquidación definitiva del contrato de trabajo elaborada por el empleador u obligado principal, es decir, por QUICK HELP S.A.S., con las siguientes características:

- La liquidación concuerda con los extremos temporales aducidos en la demanda, es decir, del 3 de julio de 2018 al 22 de noviembre de 2018;
- La liquidación comprende los conceptos deprecados, tales como cesantía (\$436.744); intereses a la cesantía (\$20.090); prima de servicios (\$443.073); vacaciones (\$201.465); incluso más, como “hora extra diurna (\$93.586), recargo nocturno (\$3.988), auxilio no salarial (\$47.329) y auxilio de comunicaciones (\$11.667)”; y
- Los aportes a la seguridad están igualmente acreditados Pág. 212 ib.)

Por manera que en este sentido prospera la excepción de pago de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, que se declara de manera oficiosa por esta Sala.

## **2.- Despido sin justa causa**

Al respecto es necesario remitirse a los principios que informan la carga de la prueba en la materia, en el sentido de al demandante le basta probar el hecho del despido como tal, y al empleador le incumbe demostrar la justa causa si pretende exonerarse de las consecuencias indemnizatorias que correspondan.

El despido en este caso<sup>1</sup>, efectuada por el empleador QUICK HELP SA.S., se produjo el 23 de noviembre de 2018, cimentándose en los siguientes hechos:

---

<sup>1</sup> Folios 32 a 35 y 208 a 211 del expediente digitalizado

“... El día 23 de octubre del año en curso se le cambió el esquema de seguridad a la ruta MEL 15 (Enciso) por acompañamiento de la Policía Nacional debido a fuertes enfrentamientos entre bandas delincuenciales que se presentaron en la comuna 8 (barrio llamaditas) donde previamente se le indicó al Señor Didian Alonso Hoyos Trujillo Conductor de ruta que debía esperar al Capitán Roa comandante de la estación de policía de villa hermosa, quien realizaría el acompañamiento durante la ruta, indicándole al Conductor que por ningún motivo podía iniciar la ruta sin el esquema de seguridad acordado. No obstante el señor Didian Alonso Hoyos Trujillo hizo caso omiso a la instrucción e inició la ruta sin tomar en cuenta las medidas de seguridad establecidas, posteriormente reportó haber sido víctima de hurto del efecto (sic) recaudado en la ruta por un valor de \$6.970.000 en el barrio Villa Hermosa ubicado en la carrera 45 N° 65-, por lo cual se solicitó prueba de poligrafía arrojando como resultado que el señor Didian Alonso Hoyos Trujillo presentó prueba de engaño; Previa investigación se evidenció que el Conductor omitió el protocolo de seguridad donde se indica que el dinero en efectivo se debe depositar en la caja fuerte del vehículo y no en las caletas improvisadas que tenía en el vehículo, ya que no están catalogadas en las medidas de seguridad, adicionalmente tampoco se cumplió con el monto que cada transportador debe portar en efectivo el cual es de un valor máximo de \$50.000, generándose pérdida de dinero y pérdida de la credibilidad de la compañía ante el cliente.

(...)

Lo anterior se confirma en los descargos rendidos por usted el día 22 de noviembre de 2018, en donde reconoció de manera libre y voluntaria su incumplimiento en el procedimiento asignado por parte de su jefe inmediato y área de seguridad, al no cumplir con cada compromiso y función adquirida dentro del desarrollo de sus funciones, toda vez, que no logro justificarlo, citando a continuación para el caso sus apartes más importantes:

(...)

Respuestas que no son permitidas por la compañía, toda vez, que por parte del área de seguridad se le dio la instrucción de manera clara y concisa de no salir a ruta para el día 23 de octubre de 2018 sin el respectivo acompañamiento policía

teniendo en cuenta los enfrentamientos que se tenían entre pandillas en dicha zona, caso contrario de lo que usted hizo, ya que sin ningún autorización ni permiso por parte de sus jefes directos y área de seguridad, en primer instancia no espera la acompañamiento y tampoco llama al área de seguridad e informar de dicha demora por parte de la policía, evidenciándose su falta de compromiso ya que manera autónoma y voluntaria sale ruta exponiendo su vida y la de sus compañeros, no dejando atrás el riesgo de la imagen de la compañía ante el cliente e incumpliendo con lo estipulado en el artículo 45 del Reglamento Interno de la Compañía en su numeral 7:

“ (...) Insubordinación con jefes inmediatos y superiores en todo el nivel jerárquico con llevando a la terminación de contrato con justa causa (...)”

(...)

Teniendo como insumo los descargos rendidos por usted el día **22 de NOVIEMBRE de 2018** en donde se le expuso las conductas u omisiones de su parte y lo cual se deduce que no existe razones justificables como motivación ante las faltas cometidas, por lo tanto no existe fundamento fáctico para justificarlas y puesto que usted vulnero ese modo y en forma grave los deberes y obligaciones derivadas de su contrato y el Reglamento Interno de trabajo de QUICK HELP S.A.S., se encuentra plenamente configurada las **JUSTAS CAUSAS** para dar por terminado unilateralmente la relación laboral a partir de la fecha indicada...”

Desde el punto de vista jurídico, la accionada le enrostró al demandante que dicha decisión estaba fundada “en lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo; en sus Artículos 42, 46, 47, y 58 y los Artículos 60, 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo respectivamente.”

Con relación a los fundamentos que acopió la accionada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, imputándole la existencia de una justa causa y catalogada además la falta como grave, lo primero que debe señalarse es que brilla por su ausencia el Reglamento Interno de Trabajo en que se basó la empresa para dar por

05001 31 05 018 2019 00683 01

terminada la relación laboral, prueba que a ella le correspondía anexar; no obstante, en dicha misiva se invoca lo dispuesto en el artículo 62 del CST de manera general, y frente a este punto es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”*, y otra es *“... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”*

En ese orden, cuando la causal invocada es la primera opción, al juez le asiste la facultad de justipreciar o calificar la gravedad de la falta, pero en la segunda hipótesis, al haber sido establecida la gravedad en cualquier de los estatutos mencionados, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye, por sí sola, justa causa para la terminación del contrato.

En este sentido, la sentencia SL8028 de 2014 respecto de la falta grave, expuso:

*“En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.*

*Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”*

05001 31 05 018 2019 00683 01

Dicho esto, al efectuar un estudio del contrato de trabajo celebrado y firmado por las partes el 29 de junio del 2018<sup>2</sup>, no se estableció cuales conductas iban a enmarcarse como graves, por lo que la falta endilgada puede ser calificada por el juez, toda vez que solo se consagró en la carta de despido las prohibiciones del empleador (artículo 60) y las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo (artículo 62 y 63)

Conforme a lo referenciado, al examinar la conducta endilgada al actor, esto es, el incumplimiento de los procedimientos e instrucciones impartidos por parte de su jefe inmediato y el área de seguridad para realizar la ruta asignada, observa la Sala que, en efecto, con los descargos<sup>3</sup> presentado por al actor, sus respuestas al interrogatorio de parte practicado en el proceso y el testimonio rendido por el señor ANDRÉS JARAMILLO RESTREPO, quien fungía como líder de seguridad en el Departamento de Antioquia y en las ciudades de Pereira y Manizales, se logra comprobar que no fueron acatadas las órdenes dadas, las cuales habían sido informados con anterioridad. Así lo señala el demandante en sus descargos al exponer lo siguiente:

(...)

**PREGUNTA:** *¿Diga usted si se le dio la instrucción para el día 23 de octubre de qué no podía salir a ruta sin el acompañamiento policivo teniendo en cuenta los enfrentamientos que se presentaron en el sitio asignado?*

**RESPUESTA:** *No, nos dijeron que le diéramos la dirección para que llegara la policía más no me dijeron que me tenía que quedar ahí esperando la policía.*

**PREGUNTA:** *¿Diga usted si espera el acompañamiento policivo para el 23 de octubre de 2018?*

**RESPUESTA:** *Lo esperamos, pero nunca llegó.*

**PREGUNTA:** *Diga usted quien le autorizó para no esperar el acompañamiento policivo para el día 23 de octubre de 2018.*

**RESPUESTA:** *Nadie, esa autorización fue entre nosotros mismos porque la ruta es muy larga.*

---

<sup>2</sup> Folio 22 del expediente digitalizado

<sup>3</sup> Folios 204 a 207 del expediente digitalizado

05001 31 05 018 2019 00683 01

**PREGUNTA:** ¿Teniendo en cuenta la respuesta anterior la decisión fue de manera autónoma y voluntaria?

**RESPUESTA:** Si, igual los esperamos el tiempo adecuado y no llegaron, y tampoco me llamaron después para saber que ya habían llegado la policía.

**PREGUNTA:** ¿Diga usted si le informó a su jefe inmediato y al área de seguridad de dicha decisión tomada para el día 23 de octubre de 2018?

**RESPUESTA:** A ninguno, igual nadie nos llamó.

(...)

En el interrogatorio de parte absuelto en el proceso, el mismo accionante confesó la falta en los siguientes términos:

1. Indíquele al despacho sí o no su cargo dentro de la empresa Quick Help fue el de conductor

R/ Si

2. Indíquele al despacho sí o no usted se encontraba enterado de la prohibición el día 23 de octubre del 2018 de no iniciar ruta sin el acompañamiento de la policía

R/ Si

3. Indíquele al despacho como es cierto sí o no que el día 23 de octubre del 2018 usted sufrió un hurto y hubo una pérdida de los elementos de la empresa Quick Help o de los elementos que transportada

R/ Si

4. Indíquele al despacho sí o no, usted pidió autorización alguna a alguien a su jefe directo a alguien de la empresa para continuar la ruta sin el acompañamiento de la policía el 23 de octubre del 2018

R/ No

5. Indíquele al despacho sí o no, si usted le informo a su jefe inmediato o al aérea de seguridad que usted continuaría con su ruta el 23 de octubre del 2018 sin el acompañamiento de la policía

R/ Si, a mí me llaman y me dan una orden de ruta, yo sigo ruta, nos dijeron espérense que en la ruta les llega el acompañamiento, pero a la ruta no nos llegó ningún acompañamiento

6. *¿y usted siguió la ruta sin el acompañamiento de la policía?*

*R/ Si, porque yo estaba acatando una orden de mi jefe*

7. *Se pone de presente el documento diligencia de descargos página 205 del expediente judicial en donde dice ¿Diga usted quien le dio autorización para no esperar el acompañamiento policivo para el día 23 de octubre de 2018? Respuesta: Nadie, esa autorización fue entre nosotros mismos porque la ruta es muy larga*

*Señor Didian conforme a este documento, conforme a lo usted indicó en su diligencia de descargos, indíqueme al despacho por qué ahora le está diciendo a la señora juez que si tenía autorización para seguir con esta ruta*

*R/ Si señora juez, pues la verdad no tenía muchos conocimientos así de eso*

*Juez ¿Por qué está diciendo una cosa diferente?*

*R/ Lo que pasa es que esos descargos a mi me los hicieron por celular, a mí no me dijeron tal día tiene descargos u hora y fecha, nos cogieron de la ruta nos llevaron para la empresa, una llamada, no, teníamos que decir si o no, una secretaria nos estaba haciendo unas preguntas y ya, pero yo de eso no tenía mucho conocimiento*

*Juez ¿Entonces usted firmó también por celular?*

*R/ La verdad a nosotros nos pusieron a firmar muchos papeles allá en la oficina*

*Juez ¿usted nunca lee lo que firma?*

*R/ La verdad señora juez yo soy malo para la lectura*

El testigo ANDRÉS JARAMILLO, expuso que desde el día anterior a la fecha del robo, se habían reunido con el Capitán Rojas, quien es el Comandante de la estación de Policía de Villa Hermosa, para solicitar un acompañamiento con el cuadrante de la zona por la alteración del orden público, gestionándose un esquema de seguridad para que el vehículo subiera a los barrios que tenía asignada la ruta, y al día siguiente, se le brindaron las mismas instrucciones al demandante y a los demás compañeros, y que debían esperar a la policía para que le hicieran el acompañamiento por el riesgo que existía.

Por otro lado, el testigo JORGE ARLEY PATIÑO, quien también fue despedido por las mismas razones que el demandante y que adelanta un proceso semejante, señaló que a ellos les dijeron que no había escolta, que se tenían que ir a hacer la ruta y que en el transcurso de esta un cuadrante de la policía les iba hacer un acompañamiento, y al ver que no llegaba llamaron a la empresa y le dijeron que enseguida iba, lo cual no sucedió, y por lo tanto, siguieron con la ruta según las órdenes de la empresa; lo anterior, contradice lo señalado por el demandante, toda vez que este señala que nunca llamaron para ser autorizados a seguir con la ruta, y además, el testigo tampoco hace mención clara de quien les había dado la orden de continuar con la ruta.

Así las cosas, para la Sala, está probado que el demandante no acató las órdenes e instrucciones dadas por el área de seguridad, a sabiendas de que su actuar ponía en peligro su vida y la de sus compañeros, además de causar perjuicio a su empleador, observándose además de que se le respetó el debido proceso al ser escuchado en descargos.

Para la Sala, si bien se aportó una denuncia de acoso laboral<sup>4</sup>, la misma no tiene fecha de presentación ante la accionada, sin embargo, sí fue aceptado por la demandada quien argumenta además que esta fue elaborada con posterioridad a la realización de los descargos, por lo que no se puede presumir que fue por ésta razón que se dio el despido, y observa la Sala con gran extrañeza que el señor JORGE IVÁN SERNA, uno de los empleados que firmó la carta de acoso laboral y que estuvo involucrado en los hechos del robo, indica que *“1. la firma que aparece al final de la carta de acoso laboral no es mía, muy parecida si es. 2. Yo no estuve en el traslado que “supuestamente ellos alegan de haber sido llevados a fiscalía...”*, lo que le resta credibilidad a lo allí manifestado.

Así las cosas, después de un análisis detallado de la prueba traída al plenario, especialmente por parte de la accionada, se puede concluir que el QUICK HELP S.A.S. logró demostrar la justeza del despido, y,

---

<sup>4</sup> Folios 25 a 27 del expediente digitalizado



05001 31 05 018 2019 00683 01

por ende, la sentencia de primera instancia merece ser **CONFIRMADA** también en este sentido.

Con base en lo anterior, la decisión de primera instancia será **CONFIRMADA** en su integridad.

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **R E S U E L V E:**

**CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín el día 26 de julio de 2022.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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

Código de verificación: **3643684c21e51aade821786a9d229b2c59ee31a7880f362f06f2936888b6f3ff**

Documento generado en 01/12/2023 11:35:56 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**