



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES

SALA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO

Proceso	Ordinario laboral – contrato de trabajo
Demandante	JOSUÉ
Demandado	COMPAÑIA DE SEGURIDAD
Radicado	20210047101
Asunto	Apelación de sentencia- contrato de trabajo
Fecha	17 de abril de 2026
Decisión	Confirma
Acta	39

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, frente a la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, el 28 de noviembre de 2025. La presente providencia se profiere en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA

Josué presentó demanda, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la *Compañía de Seguridad*, entre el 31 de mayo de 2011 al 18 de octubre de 2018; que fue despedido sin justa causa, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto de manera indexada, lo que se pruebe en virtud de las facultades ultra y extra petita y las costas.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la *Compañía de Seguridad*, para desempeñarse como escolta motorizado de un vehículo transportador de valores, por lo que debía conducir el carro blindado

de la empresa donde se transportaba dinero para distribuir en diferentes entidades financieras de la ciudad.

Que, en diciembre de 2017, se afilió a la organización sindical Xxxxxx, a partir de aquel momento, dijo que padeció persecución por sus superiores, ello con la finalidad de que se desafiliara del sindicato. Refirió que, el 22 de agosto de 2018, en las horas de la mañana, ocurrió un accidente de tránsito con el vehículo blindado que este conducía y un carro particular. El señor *Samuel* realizó informe del accidente y lo envió al señor *David*, gerente de la sucursal del eje cafetero. Luego, el 3 de octubre de 2018 fue citado a descargos, debido a que para la empresa el hecho anterior constituía una falta grave.

Señaló que, pese a que solicitó el aplazamiento de la diligencia, la misma se llevó a cabo y el acudió a responder las preguntas respectivas; que el 18 de octubre de 2018 recibió una carta donde se le daba por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues los descargos “anunciados” habían demostrado la negligencia y omisión de las normas de tránsito, así como lo dispuesto en el RIT, causal que no se ajustaba a la realidad, ya que el accidente se debió a un imprevisto y aun cuando algunos de sus compañeros habían sufrido percances similares, no habían obtenido una sanción de tal magnitud.

Terminó manifestando que fue liquidado como si hubiera existido un despido con justa causa.

1.2. CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La *Compañía de Seguridad*, aceptó la existencia de un contrato laboral a término indefinido con el demandante entre el 31 de mayo de 2011 y el 18 de octubre de 2018, cuando finalizó con justa causa, luego de adelantar el trámite disciplinario en virtud a las faltas disciplinarias cometidas por el trabajador, que inicialmente se vinculó como “tripulante conductor” y el 1 de diciembre de 2011 pasó a ser “conductor escolta”, para lo cual estaba capacitado, no aceptó el monto del salario que adujo recibía; indicó que el actor superó el límite de velocidad de la zona residencial por la cual transitaba e invadió el carril del vehículo afectado, lo que además conllevó a detener la operación, generando traumatismos a la compañía, expuso a los

tripulantes y arriesgó la suma de \$1.387.820.000 que transportaba, con la detención del carro.

Que, en garantía de los derechos del trabajador, adelantó un proceso disciplinario conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el CST, además garantizó los derechos de defensa, contradicción y debido proceso, luego de lo cual se determinó la responsabilidad objetiva en los hechos imputados.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de: *“CONFIGURACIÓN DE LA JUSTA CAUSA”*, *“FALTA DISCIPLINARIA Y REINCIDENCIA”*; *“COBRO DE LO NO DEBIDO”*; *“CARENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR”*; *“INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS”*; *“PRESCRIPCIÓN”*; *“COMPENSACIÓN”*; *“BUENA FE”*.

1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia proferida el 28 de noviembre de 2024, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, declaró no probadas las excepciones formuladas por la demandada.

Asimismo, dio por probado que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 31 de mayo de 2011 al 18 de octubre de 2018 que terminó con justa causa imputable al empleador, pero de manera ilegal. En consecuencia, condenó a la accionada a pagar al trabajador \$7.446.127 a título de indemnización por terminación del contrato sin justa causa debidamente indexada, finalmente impuso costas a la empleadora.

Para así decidir, excluyó del debate la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, los extremos temporales y el cargo, así como que el rompimiento del vínculo fue por decisión unilateral del empleador aduciendo una justa causa el 18 de octubre de 2018.

Mencionó los numerales 4 y 6 del artículo 62 del CST, así como el documento que contiene la citación a la diligencia de descargos del 3 de octubre de 2018 y la diligencia celebrada el 8 de octubre siguiente, el croquis del accidente de tránsito, fotografías del incidente, así como citaciones a capacitaciones de seguridad vial y el RIT.

Advirtió que no había duda frente a la motivación del despido con ocasión al accidente de tránsito ocurrido en ejecución de las labores para las que fue contratado el demandante, y que según informe de policía de tránsito, se presentó por exceso de velocidad en zona residencial e invadir el carril contrario, lo que a juicio de la empleadora puso en peligro la operación, los bienes custodiados y la tripulación, frente a lo cual el accionante no desconoció los protocolos de la empresa o de la actividad de conducción según indicó al absolver las preguntas 16, 19, 22, 23 y 25 de la diligencia de descargos.

En relación con el acto del despido, memoró la tesis de la Corte Suprema de Justicia en punto de la garantía del derecho de defensa, con la necesaria comunicación al empleado de los motivos concretos, la inmediatez, la configuración de una causal expresamente contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, y si es del caso, agotar el procedimiento para el despido incorporado en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo. (SL1861-2024)

Agregó lo dicho en la sentencia SL4005-2022 en relación con que bastaba relatar en la carta de despido los motivos concretos para que el trabajador conozca las razones de la determinación y aquel pueda ejercer el derecho de contradicción.

Aclaró que según el numeral 6° del artículo 6 del Decreto 2351 de 1965 se consagraban dos situaciones diferentes para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones según los artículos 58 y 60 del CST y la otra, cualquier falta grave calificada en pactos, convenciones, contratos individuales o reglamentos, cuando se invoca la primera causa, el juez puede calificarla, empero si se relacionó la segunda, al haber sido establecida la gravedad por las partes, la comisión de la falta implicaba una violación de lo dispuesto en el contrato o reglamento y constituye una justa causa. (SL8028-2014)

Con base en lo anterior, el numeral 13° del artículo 67 del reglamento interno de trabajo (RIT) consagraba como falta grave el incumplimiento de las normas de seguridad de transporte cuando se encuentre en cumplimiento de las funciones asignadas, por lo que si bien en principio constituye una justa causa para la terminación del contrato, además de ser una conducta reprochable dada

la operación y objeto social de la empresa, en relación con el transporte de grandes sumas de dinero, no podía pasarse por alto la inmediatez enunciada en la sentencia SL18110-2016, SL3317-2019 y SL029-2023, pues los hechos datan del 22 de agosto de 2018 y según el acta de descargos, la empresa tuvo conocimiento de los hechos el mismo día, máxime si se suspendió la operación, empero la citación a descargos solo se dio el 3 de octubre de 2018 y la diligencia se realizó el 8 de octubre siguiente, finalmente, el despido se dio el día 18 de ese mes y año, sin que se adjuntara prueba para entender la razonabilidad del tiempo transcurrido.

Así las cosas, el despido debió adelantarse de manera inmediata y con mayor razón si según el RIT, no era necesario agotar ningún trámite disciplinario previo, pues el despido no es una sanción y solo debe agotarse tal procedimiento o una diligencia de descargos, si está expresamente contemplado, de lo contrario el empleador está facultado para materializarlo sin más formalidades que las dispuestas en la sentencia CSJ SL029-2023, en consecuencia, para la primera Juez el empleador dispensó la falta por lo que no podía luego alegarla como justa causa para dar por terminado el contrato, por lo que al no estar debidamente soportada la terminación del contrato, procedía ordenar el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo que tuvo en cuenta como salario \$1.417.410, según el acta de liquidación del contrato, pues el mismo era variable y a razón de 30 días por el primer año y los subsiguientes sumaban 120 días y la proporción de 7.6 para un total de 157.6 días.

Declaró no probadas las excepciones formuladas, porque estaba justificado el despido, pero ante la falta de cumplimiento del requisito de inmediatez, el mismo era ilegal.

1.4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la mandataria judicial de la parte accionada, alegó que existió un error al considerar que no se cumplió con el supuesto de la inmediatez pues no existe un término mínimo específico para aplicar “una medida disciplinaria”, más allá de un “tiempo prudencial”, por lo que se pasó por alto que la conducta cometida fue grave y omitió que la compañía tuviera que realizar investigaciones relacionadas con los hechos ocurridos, entre otras cosas, determinar si era necesario afectar el seguro, si hubo pérdidas

económicas, entre otras y al final establecer la gravedad de la conducta endilgada al empleado, todo porque no pasaron más de 15 o 20 días hábiles entre la comisión de la falta y la citación a la diligencia de descargos.

Señaló que la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en el deber de respetar el derecho de defensa y debido proceso al trabajador, por lo que era normal que entre la citación y la diligencia de descargos, hubiera pasado un tiempo para que aquel preparara su defensa, con independencia del deber o no de adelantar un proceso disciplinario, por ende, la empresa se tomó un término prudencial para realizar las investigaciones e *“iniciar el procedimiento disciplinario”*, además de darle el tiempo necesario para defenderse, por lo cual el transcurrido fue un espacio apenas lógico.

1.5. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 13 de febrero de 2025, se admitió el recurso de apelación frente a la sentencia de primera instancia, y se dio traslado a las partes para alegar de conclusión.

1.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

1.6.1 PARTE DEMANDANTE: Solicitó confirmar la decisión, para ello hizo referencia al debido procesos en los trámites disciplinarios, atendiendo lo dispuesto en el reglamento, pacto, convención o contrato, asimismo debe existir una proporcionalidad en la sanción en relación con la falta cometida, teniendo en cuenta que el accidente de tránsito se trató de un caso fortuito y no de negligencia del empleado, aun así, se dio aplicación a la sanción más gravosa cual fue el despido, por lo que tenía derecho a la indemnización que contempla el artículo 64 del CST.

1.6.2 PARTE DEMANDADA: Insistió que el trabajador cometió faltas graves tales como incumplir con sus funciones y protocolos, exceder la velocidad en una zona residencial, invadir un carril y sometió a un riesgo a los tripulantes y los valores que transportaba; alegó que el trámite disciplinario se adelantó con el fin de garantizar el derecho de defensa del trabajador, empero no justificó su conducta, asimismo que sostuvo que la empresa actuó dentro del margen de la inmediatez, pues todo se dio en un término prudencial de 2.5 meses, para el efecto

hizo mención de la sentencia SL3290-2024, finalmente, solicitó revocar la sentencia objeto de apelación.

II. CONSIDERACIONES

Cumplidos los presupuestos procesales para emitir sentencia de mérito, y no observando causal que invalide lo actuado, dando aplicación al artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia del 28 de noviembre de 2024, que profirió el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

2.1. Hechos indiscutidos

Se encuentran fuera de discusión los siguientes hechos:

- Que el demandante a *Josué* estuvo vinculado con la empresa *COMPAÑÍA DE SEGURIDAD* entre el 31 de mayo de 2011 y el 18 de octubre de 2018;
- Que, durante su relación laboral, desempeñó las funciones de escolta motorizado de vehículo transportador de valores, y que entre sus funciones estaba la de conducir un carro blindado de dicha empresa;
- Estando al servicio de la empresa, el día 22 de agosto de 2018, aproximadamente a las 7.35 horas, sufrió un accidente de tránsito, colisionando el vehículo asignado por la empresa con un vehículo particular;
- A raíz de ese hecho, fue citado a descargos a realizarse el día 8 de octubre de aquel año, luego de ser escuchado, el día 18 del mismo mes y año se le comunicó la decisión de su empleadora de despedirlo a partir de esa fecha.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO

A partir de lo anterior, le corresponde a la Sala analizar si el trámite que culminó con el despido del trabajador *Josué* cumplió con el requisito de la inmediatez, o, por el contrario, el mismo se tornó ilegal conforme lo consideró la a quo.

2.3. Premisas normativas y jurisprudenciales

Es menester resaltar, que, de acuerdo con la línea jurisprudencial adoptada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en materia de distribución de las cargas probatorias, le corresponde al trabajador demostrar la existencia del despido, y al empleador, validar la justa causa que invoca para el fenecimiento del vínculo laboral. Tal posición ha sido ratificada en sentencias como la SL8825-2017 y SL18082 – 2016, entre otras.

Así, pues, el empleador, en principio, aún sin que medie justa causa puede dar por terminado el contrato, queda obligado al pago de la indemnización, y, cuando media una justa causa comprobada de las señaladas en las fuentes formales del derecho del trabajo, por supuesto, no hay lugar a la indemnización.

Al tono con los argumentos del recurso, se expone si el despido del trabajador obedeció o no a una acción inmediata de la facultad del empleador para finiquitar la relación laboral. Sobre ello, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1861-2024, donde se reitera lo dicho por la misma Corporación en sentencia CSJ SL15245-2014, reiterada en SL496-2021 se ha dicho:

*“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^[4]; 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”. (Negrilla de la Sala)*

Al respecto, debe decirse que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la inmediatez no puede ser confundida con la simultaneidad o aplicación automática del despido, siendo la adecuada interpretación la del término razonable entre la ocurrencia de la conducta y la decisión de la finalización del contrato. En ese sentido, conviene traer a colación la sentencia SL 4764 de 2020:

“Ahora, el concepto de inmediatez implica que el despido debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida o por lo menos, próxima, esto es, dentro de un tiempo prudencial y razonable, entre la conducta desplegada por el trabajador y la terminación de su contrato de trabajo. En efecto, así lo ha señalado la Corte:

“Como quedo visto, el ad quem concluyó que no hubo ausencia de inmediatez en la terminación del contrato de trabajo de Víctor Manuel Morales Castellanos, en lo que no encuentra la Corte un desacierto protuberante con la entidad suficiente para desquiciar el fallo impugnado.

Y ello es así porque, como lo afirma el recurrente, entre la fecha de la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades en que participó el actor, que lo fue el 4 de septiembre de 1997 y su despido por ese hecho, el día 8 de octubre de ese año, transcurrieron 33 días, lapso que si bien no denota “inmediatez” en lo que estrictamente entendida en su tenor literal esta palabra significa, sí demuestra proximidad en el tiempo entre la conducta desplegada por el trabajador y la terminación de su contrato de trabajo, que no deja duda acerca de la falta que se le imputa, que es lo que exige la jurisprudencia de esta Sala, que en sentencias como la que el recurrente copia en apoyo de su argumentación ha explicado que el despido debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, ha precisado también que esa “inmediatez” no significa simultaneidad ni puede confundirse con una aplicación automática de la terminación del contrato laboral, porque lo que se requiere es que medie un término prudencial y razonable entre esos dos sucesos (CSJ SL, 24 feb. 2005. Rad. 23832).

Entonces, la inmediatez se califica teniendo en cuenta el momento en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos hasta que se produce el despido. Dicho en otras palabras, la esencia fundamental de la inmediatez es que el nexo laboral se rompa de manera inmediata o dentro de un término razonable, desde que la empresa tuvo noticia de la falta.”

Así mismo, en sentencia SL3108-2019, el Alto Tribunal, rememoró:

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.”

2.4. Solución al problema jurídico

Pues bien, ataca la alzada la consideración de la Juez, en punto a que el despido del demandante fue ilegal en razón a que se surtió sin el cumplimiento del supuesto de la inmediatez, a lo que aduce que no es cierto, por cuanto la empresa requirió un tiempo para adelantar las investigaciones del caso, al margen que tuviera o no el deber de adelantar un trámite disciplinario, asimismo se brindó la oportunidad al trabajador de estructurar su defensa.

De manera preliminar, debe señalarse que en los eventos en los cuales el empleador resuelve terminar el contrato unilateralmente alegando la existencia de una justa causa, se encuentra sujeto al cumplimiento de unos límites, así:

- i. *la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por el terminador el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes, con el fin de garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse,*
- ii. **la inmediatez, consistente en que debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos motivaron su decisión,**
- iii. *configuración de alguna de las causales expresa y taxativamente previstas en la normatividad y,*
- iv. *sí es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.* ¹

Al respecto se tiene entonces que la accionada cumplió con su deber procesal de probar los motivos que dieron lugar a la terminación del vínculo laboral, y que configuraban una justa causa para despedir al trabajador; sin embargo, no es menos cierto, que, en los eventos en los cuales el empleador resuelve terminar el contrato unilateralmente alegando la existencia de una causa justificada en la ley o en reglamentos internos, dicho actuar se encuentra sujeto al cumplimiento de unos límites, y uno de ellos que sea tempestivo, así:

“...ii) la inmediatez, consistente en que debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos motivaron su decisión...” (SL3192-2018).

Ahora bien, para determinar la inmediatez del despido, reviste especial atención dos momentos en el escenario de una terminación unilateral de la atadura contractual: el primero, se refiere a la calenda en la cual el trabajador realiza la acción o se constituye la omisión que sustenta la presunta falta que da pábulo al despido; y el segundo, la fecha en que el empleador tiene conocimiento de la comisión de la falta (SL3239- 2015).

En ese orden de ideas, se advierte que el accidente de tránsito, al cual se atuvo la demandada con miras a despedir al trabajador con justa causa, ocurrió el **22 de agosto de 2018**, tal y como da cuenta el informe policial de accidente de tránsito (fl.116 doc.12), que a su vez tuvo al demandante como el conductor del vehículo de la empresa en él involucrado; el mismo día, *Samuel*, “asistente de seguridad”, realizó “informe accidente vehículo Mxx6xx” con destino al Gerente Sucursal Eje Cafetero de la compañía demandada, *David*; luego mediante misiva del 3 de octubre de 2018, entregada el día 5 del mismo mes y año, se convocó al trabajador a una diligencia de descargos (doc.10 pdf4), la cual se desarrolló el 8 de octubre de 2018 y finalmente el 18 de octubre de 2018, se notificó al trabajador respecto de la terminación del contrato de trabajo.

En aplicación del precedente jurisprudencial, la Sala observa que el conocimiento de la falta del trabajador por la empresa demandada, tuvo lugar el 22 de agosto de 2018 y se comunicó la terminación del contrato el 18 de octubre de ese año y aun cuando la alzada se soporta en la necesidad de adelantar investigaciones tendientes a esclarecer la gravedad de la falta, así como esperar si había necesidad de afectar la póliza que amparaba el vehículo involucrado en el accidente de tránsito, no se allegó soporte probatorio alguno respecto a las diligencias o actuaciones que estuviese adelantando la empresa para aclarar lo ocurrido, entre una y otra fecha, por lo cual echa de menos la Colegiatura prueba alguna de aquello, todo sin desconocer que el empleador tiene la facultad de realizar una investigación previa y un término prudente para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, empero, se itera, en el sub examine no existe prueba alguna que dé cuenta de tales actuaciones previas, sin que pueda valerse la parte de sus propias manifestaciones.

Así las cosas, entre la fecha del conocimiento del hecho que originó el despido y la entrega al trabajador de la citación a la diligencia de descargos, que

dicho sea de paso no discutió la pasiva que como dispuso la juez unipersonal, no estaba en la obligación de adelantar, transcurrieron 43 días calendario y 31 hábiles, espacio de tiempo que no se considera prudencial y que no atiende al supuesto de la inmediatez, más aún cuando entre ambas calendas no se acreditó como ya se mencionó, que la pasiva estuviera adelantando alguna gestión tendiente a esclarecer los hechos y qué decisión debía adoptar.

En esa medida, se corrobora que pese haber incurrido el demandante en una falta con la objetividad y gravedad necesarias para dar por terminada la relación de trabajo, no es menos cierto que en el despido del trabajador por justa causa, debe existir conexidad entre la justa causa que se le endilga y la consecuencia (despido), la cual desaparece si no hay inmediatez temporal entre la comisión de la falta y la decisión.

Finalmente, se recuerda, que corresponde al empleador demostrar la justeza del despido, así como el cumplimiento de los requisitos para la legalidad del mismo, de ahí que al no demostrarse la inmediatez entre la falta y el despido o incluso al llamamiento a descargos, se presume que la falta comedida por el trabajador fue exculpada, desapareciendo la causalidad entre la falta y el despido, lo que denota el despido en injusto y torna procedente el reconocimiento de la respectiva indemnización, por lo que la decisión de primera instancia permanecerá incólume.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, dada la no prosperidad del recurso.

III. DECISIÓN

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Manizales, Caldas el día 28 de noviembre de 2024, en el Proceso Ordinario Laboral promovido por **JOSUÉ**

en contra de la **COMPAÑIA DE SEGURIDAD**, por lo aquí
expuesto.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la parte demandante
y a cargo de la demandada, dadas las resultas del proceso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO
Magistrada ponente

WILLIAM SALAZAR GIRALDO
Magistrado

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ
Magistrada
-Ausencia justificada-

Firmado Por:

Saray Nataly Ponce Del Portillo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

William Salazar Giraldo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

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:
5302d88d6763b4c42ca9ad8ddfc0de05a514a7c0ea83ed779838d2320ed2a65a
Documento generado en 17/04/2026 03:05:08 PM

Rad Int: 20140
DEMANDANTE: *JOSUÉ*
DEMANDADO: *COMPAÑIA DE SEGURIDAD*
RADICADO NACIONAL: *20210047101*

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