

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JEIMY FERNANDA MUÑETON
CONTRA LAURA AMPARO CONTRERAS GUERRA Radicación No. 25875-31-13-
001-**2023-00009**-01

Bogotá D.C., nueve (9) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada contra la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Villeta, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La señora Jeimy Fernanda Muñeton, por intermedio de apoderado judicial, demandó a Laura Contreras Guerra para que se declare que fue despedida sin justa causa por parte de la accionada, ordenando a la misma pagarle lo correspondiente a auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y vacaciones causados desde el 2020 al 2022 con el salario realmente devengado; la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, los salarios adeudados en los meses de marzo a mayo de 2020, las costas del proceso y lo que resulte de las facultades ultra y extra petita.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que inició a trabajar en el Centro de Diagnóstico Óptica Unión el día 20 de junio de 2013 en el cargo de vendedora y recepcionista, mediante contrato de trabajo verbal con la señora Laura Amparo Contreras Guerra, propietaria del establecimiento de comercio mencionado, devengando un salario de \$600.000 con unas comisiones que podía ser comunes o individuales por venta y que alcanzaban los montos de \$1.200.000 o \$1.300.000; que el 21 de noviembre de 2022 la demandada le impuso memorando por llegar tarde en días anteriores y posterior a ello le solicitó carta de renuncia; que el 23 de

noviembre de 2022 le fue entregada carta de despido aduciendo como justa causa los llamados de atención realizados a lo largo de los 10 años de trabajo, los cuales no tienen conexidad entre ellos, el mismo día le solicitó la devolución de las dotaciones suministradas. Señaló que era liquidada por debajo del salario mínimo legal mensual vigente y los aportes a seguridad social se hacían con base en el mínimo legal. Finalmente, indicó que el 30 de noviembre de 2022 recibió el pago de su liquidación, pero esta no estaba acorde a lo legalmente establecido.

3. La demanda se presentó el 25 de enero de 2023 (PDF 003) siendo devuelta por el Juzgado Civil del Circuito de Villeta el 10 de febrero de 2023 para, luego de ser subsanada, fuese admitida mediante auto de 30 de marzo de 2023 (PDF 008).
4. La accionada fue notificada en debida forma mediante correo electrónico el 18 de abril de 2023 (PDF 009). En su contestación presentó las excepciones de mérito de prescripción, compensación, cobro de lo no debido, pago, buena fe, inexistencia de la obligación, mala fe y la denominada genérica, oponiéndose a todas las pretensiones de la demanda. Para sustentar lo anterior indicó que entre las partes sí existió una relación laboral, pero que esta no empezó en el extremo temporal señalado en la demanda, ya que en dicha fecha la trabajadora fue contratada por los oftalmólogos a los que se les arrendaba el consultorio médico para cumplir funciones de digitación; que la relación entre las partes comenzó a existir el 1 de enero de 2016 y que la trabajadora no prestaba sus servicios tiempo completo, teniendo solamente turnos de medio tiempo ya sea de 8:00 am a 1:30 pm o de 12:30 pm a 6:00 pm; que para el año 2016 se acordó la remuneración de \$500.000 y para los años siguientes la suma de \$600.000 sin el pago de comisiones. Declaró que a la accionante se le hicieron varios llamados de atención verbales por su incumplimiento en el horario, inasistencia a capacitaciones y por generar mal clima laboral, razón por la cual el contrato terminó por los constantes incumplimientos de la trabajadora y su mala actitud frente al trabajo, que venía presentándose en los últimos 4 años de la relación laboral. Finalmente señaló que le pagó la liquidación de sus prestaciones sociales con el salario acordado y los aportes a seguridad social se realizaba conforme al salario mínimo.
5. Mediante auto de 6 de junio de 2023 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha para la realización de la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.T y S.S el 28 de junio de 2023, fijándose en dicha audiencia fecha de audiencia de trámite y juzgamiento para el 3 de agosto de 2023 (PDF 015).

6. El Juzgado Civil del Circuito de Villeta, mediante sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 declaró el contrato de trabajo entre las partes del 20 de junio de 2013 al 20 de noviembre de 2022 y que terminó sin justa causa. Como consecuencia, condenó a la accionada pagar las diferencias del salario cancelado y el que legalmente correspondía, diferencia tasada en \$29.176,13 quincenal para los meses de enero, febrero, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020; \$40.697,25 para el 2021 y \$75.000 para el 2022; al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, contado desde la ejecutoria de la sentencia; al pago de la indemnización por despido sin justa causa por valor de \$4.960.000; a la liquidación correspondiente al último año de vinculación laboral y de los dos años inmediatamente anteriores con el salario realmente devengado por la actora. De igual forma, negó las demás pretensiones y declaró probadas parcialmente las excepciones de prescripción, compensación y pago (PDF 028).

7. Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte accionada presentó recurso de apelación en el que señaló *“sea esta la oportunidad para aclarar y manifestar que el juez de instancia inicial desconoce inicialmente el hecho al momento de la concesión de la indemnización por el despido sin justa causa, toda vez que él mismo, al momento de evaluar y hacer el análisis probatorio respectivo del testimonio de una de las extrabajadoras, hace relevancia a un extremo inicial de la relación, lo cual claramente no puede probar. Si bien es cierto, es importante aclarar que los trabajadores al interior de la empresa, dentro del escenario, manifestaron cuando ingresaron que conocieron inicialmente a la trabajadora, eso no exonera que tenga que ser cierto absolutamente la manifestación dada por la señora María Gladys. Considera esta defensa que la apreciación del juzgador de instancia inicial no fue precisa y autónoma para el desarrollo. Ahora bien, sobre el reconocimiento del despido sin justa causa, es indispensable tener en consideración que la señora empleadora, en su conocimiento y en su convicción del medio salario que le estaba dando proporcional al tiempo laborado de la media jornada, inicialmente propuesta, consignó es el respectivo pago de la respectiva indemnización por el despido sin justa causa. Ahora bien, es importante también tener presente que el fallador inicial también desconoció el hecho en particular de la manifestación de cuánto estaban devengando las trabajadoras y no lograron probar o acreditar inicialmente la hora de adicional o en su defecto el extremo adicional de la jornada para poder concluir que fueron 6 horas, de igual manera es importante resaltar que al momento de la situación desarrollada o desplegada por los testimonios de las trabajadoras de la parte demandante en su momento y de la parte demandada como lo que se presentó, manifestaron inicialmente las circunstancias en las cuales se estaban concediendo y pactando las consideraciones salariales. Ahora, de igual manera, también desconoce el fallador de instancia inicialmente lo referente a determinar el valor total de la indemnización toda vez que la señora empleadora, en su momento, cumple con la obligación, particularmente al momento de hacer la consignación. Así mismo, se solicita que sea exonerada de la indemnización*

moratoria consagrada en el artículo 65, dando cumplimiento ella precisamente a ese párrafo segundo de la misma. De igual manera, sobre la misma disposición presentada por el despacho y los argumentos utilizados por el juzgador inicial es importante acreditar o manifestar que la señora, en efecto, reconoce que trabajaron medios turnos o media jornada y no como lo manifestó inicialmente el despacho, que podían hacer asunción a 6 horas. Por lo anterior, señores magistrados, inicialmente solicito que se revoque el fallo de primera instancia y sea ajustado en lo que corresponde a la mitad de la jornada ordinaria laboral establecida, como lo manifestó el juzgador de instancia, es decir, la jornada incompleta, en la cual es claro confesado por la parte demandada y acreditado por ambas partes que existió. Ahora bien, solicitamos que se revoque en razón la condena en proporción al extremo inicial de la relación laboral, toda vez que la manifestación de tipo subjetivo que pudo haber manifestado o que pudo haber hecho la testigo inicialmente no resulta cien por ciento creíble, toda vez que no basta con la manifestación simple, sino por el contrario, con las documentales aportadas por la parte demandada dentro del proceso, que en este caso en particular son los desprendibles de pago de la relación laboral. Ahora bien, también manifestado por los testimoniales en aras de la discusión que, si bien es cierto, son trabajadoras actuales de la parte demandada, no se desconoce el hecho que tenían el deber y obligación, así como la del testigo de la parte demandada de actuar con la verdad hacia la verdad procesal, y la verdad procesal es que la relación laboral no se predicó en el extremo inicial que manifestó la parte actora y más, sin embargo, se le dio plena credibilidad al testimonio de la señora, aun así manifestando una situación incierta, porque quien descubría o quién movía las inducciones y demás movimientos al interior de la entidad era la señora empleadora, que claramente reconoció que había hecho la incorporación inicial de la trabajadora demandante, ahora, con gran sorpresa, considera inicialmente este despacho del asocio del señor Carlos Novoa, en calidad de esposo o compañero de la señora demandada dentro del proceso como elemento determinante para poder hablar de cierta responsabilidad y que es ineludible a cualquier ojo la interpretación, sabiendo que claramente por parte de los demás testigos, incluidos la testigo con la que soporta inicialmente el fallo de primera instancia, el señor Juzgador de Instancia inferior manifiesta que era un conglomerado de diferentes oftalmólogos que la demandada manifestó la palabra consorcio. Pero hay que recordar que la definición como tal de consorcio la señora no tiene pleno conocimiento de la definición, digo lo que puede significar un consorcio, para referirse a un conglomerado. Ahora es importante considerar este elemento particular y la relevancia que le pudo haber dado, en este caso el juzgador inicial a ese elemento que puede ser incluso un elemento distractor para la declaratoria de ese extremo. En los anteriores términos, honorables magistrados, considero que tengan presente los argumentos inicialmente expuestos, así de igual manera las modificaciones o la revocatoria de los ítems concedidos en este proceso inicialmente

8. Recibido el expediente digital, fue admitido el recurso de apelación mediante auto del 4 de septiembre de 2023, corriendo traslado para los alegatos de conclusión el 11 del mismo mes y año, presentando alegatos la parte accionante.

El accionante dentro de sus alegatos de conclusión considera que debe declararse desierto el recurso de apelación de la parte accionante, toda vez

que no presentó ni corrió traslado de alegatos de conclusión en el término señalado mediante auto del 11 de septiembre de 2023. Señaló que: *“Los argumentos del recurrente se desvirtúan en tanto que para la fecha de los hechos nuestra legislación laboral establece que la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y de acuerdo a las pruebas testimoniales practicadas, la demandada en el interrogatorio de parte afirmó que mi representada trabajaba para ella media jornada laboral, que comprendía cinco horas y media (5 ½) de trabajo”*.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 66 A del C.P.T y S.S esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la parte recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, esto en atención al principio de consonancia, que impone al superior la obligación de estudiar únicamente tales temas, sin que pueda extender su análisis a otras cuestiones.

Previo a ello, se debe descartar de plano la solicitud del apoderado de la parte accionante, el cual pretende se declare desierto el recurso de apelación interpuesto por su contraparte por no dar traslado a sus alegatos de conclusión dentro del término establecido en el auto de 11 de septiembre de 2023. Esto en atención a que la presentación de alegatos por las partes del proceso no es obligatoria, toda vez que estos cumplen exclusivamente con la función de reforzar y ahondar en los argumentos y razones de disenso con el fallo del juzgado, aparte de que la apelación se hizo en el momento que correspondía y cumplió la carga de sustentación exigida en las normas, sin que pueda ser invalidada por alguna omisión ulterior.

Así las cosas, se tiene que, aunque el recurso es un poco impreciso en algunos aspectos, los principales problemas jurídicos presentados por la parte accionada en el mismo se centran en la jornada de trabajo de la accionante y en las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 65 del C.S.T. Frente a la primera, señaló que el a quo no hizo una valoración adecuada de las horas trabajadas y el salario devengado por la accionante; en consonancia con lo anterior, indicó que al calcular la indemnización por despido injusto no se tuvo en cuenta el salario realmente devengado y el extremo temporal inicial de la relación; finalmente, en el caso de la segunda de las indemnizaciones mencionadas señala que se debe exonerar a la accionada en virtud del párrafo 2 del artículo 65 del C.S.T.

El a quo declaró la relación laboral entre las partes desde el 20 de junio de 2013 al 20 de noviembre de 2022, señalando frente al extremo temporal inicial

que: “La señora Gladys sostiene que precisamente por el hecho de encontrarse laborando por esa época, le consta que para junio del 2013 la señora Laura Amparo Contreras en su condición de propietaria de la óptica Unión realizó un contrato verbal de trabajo con la señora Yeimy Fernanda Muñeton, persona que fue la que reemplazó a la señora Gladys en su puesto”; en relación a la jornada laboral de la accionante indicó que: “Respecto a la jornada laboral, la discusión se planteó respecto a establecer si la demandante laboró jornada completa o media prestación de servicio la jornada correspondió en la práctica 6 horas diarias en promedio, teniendo como parámetro la contestación de la demanda también y que en el hecho tercero refirió, “...que se acordó trabajar en turnos de medio tiempo, bien sea en la mañana o en la tarde, de 8 AM a, 1:30 PM o de las 12:30 a las 6 PM”, pero nunca la jornada completa, sin que hubiera reclamación alguna por este concepto. Dicho órgano judicial, de igual manera, declaró probada la excepción de compensación y pago frente al depósito realizado por la accionada el 6 de diciembre de 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala analizará en primera medida las objeciones a la jornada de trabajo de la accionante y el salario realmente devengando. En caso de que le asista razón al recurrente sobre el valor de la remuneración de la señora Jeimy Fernanda se deberán estudiar cada una de las condenas impuestas en primera instancia.

El a quo estableció que la jornada de trabajo de la accionante correspondía a 6 horas en promedio, teniendo ello como base calculó el salario de la demandante, señalando que para el año 2020 la demandante devengó una remuneración de \$658.352.25; para el año 2021 correspondía la suma de \$681.394.5 y para el año 2022 la contraprestación de sus servicios fue \$750.000.

Según las pruebas documentales se observa que para el año 2022 la accionante devengaba un salario mensual de \$600.000, esto conforme a los comprobantes de pago firmados por la actora, en los que se indica que recibía una remuneración equivalente a \$300.000 quincenales (PDF 14, pág. 90 a 93).

Si bien en la demanda fue solicitado el pago de comisiones, éstas no fueron reconocidas por el juez de primer grado y no hubo apelación al respecto, por lo que no se hará comentario al respecto.

La demandante en su demanda y su interrogatorio de parte señala que laboraba en muchas ocasiones tiempo completo, indicando que trabajaba según las necesidades de la óptica y en las ocasiones que estaba el especialista se hacían jornadas de 8:00 am a 7:00 pm.

Sin embargo, la accionada señala en su contestación y declaración de parte que la atención de las trabajadoras era por turnos, teniéndolos de dos tipos: el primero de 8:00 am a 1:30 pm y el segundo de 12:30 pm a 06:00 pm, trabajando de lunes a sábado e intercambiando los turnos entre las auxiliares de la óptica.

Los anteriores turnos son confirmados por las testigos **Aydee Gómez Forero** y **Claudia Rodríguez Hernández** en sus declaraciones, las cuales eran compañeras de trabajo de la accionante e inclusive se mantienen hoy trabajando en el establecimiento de comercio. Por su parte, no se dará valor probatorio al testimonio de **María Gladys Saldaña** en relación con la jornada de trabajo, ya que esta en su declaración es enfática en señalar que trabajó en el establecimiento de comercio solamente hasta el 2013 y que la señora Jeimy Muñeton fue la que la reemplazó, es decir, nunca fue compañera de la accionante, por lo que no tendría forma de saber el horario de la misma.

Para la Sala no hay duda de que la trabajadora tenía como horarios preestablecidos los de 8:00 am a 1:30 pm y 12:30 pm a 06:00 pm, los cuales alternaba por días, tal como lo establecieron las testigos, teniendo una jornada laboral de lunes a sábado como fue confesado por la accionada.

La jornada ordinaria de la actora era entonces de lunes a sábado con una intensidad horaria de 5.5 horas diarias y 33 horas semanales, tal como lo establece el artículo 158 del C.S.T que dispone que la jornada ordinaria será la pactada entre las partes.

En atención a la fecha en que finalizó la relación laboral, junio del año 2022, la jornada máxima establecida por el legislador correspondía a 48 semanas mensuales.

No es posible aplicar la jornada de 36 horas establecida en el literal c) del artículo 161 del C.S.T, literal c) toda vez que no se ha mencionado que las partes hubiesen acordado este tipo de dedicación, aparte de que la actividad que realizaba la trabajadora no requería ser ejercida todos los días de la semana ni exigía actividad continua, como se observa de la declaración de Claudia Rodríguez que establece que no trabajan los domingos ni los festivos, dicho que es ratificado por la accionada.

Frente al caso de los trabajadores que prestan sus servicios en una jornada de trabajo inferior a la máxima legal el artículo 147 del C.S.T establece en su numeral tercero que: *Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas*

efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.

Para mayor claridad, la Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral en sentencia SL1760-2020 señaló: *"la Corte tiene precisado que los conceptos de salario mínimo legal y salario integral no son diametralmente diferentes, cuando el legislador, en el artículo 147-3 del CST, ordena que, en caso de laborarse jornadas inferiores a las máximas legales y se devengue el salario mínimo, este regirá en proporción al número de horas efectivamente laboradas"*.

Por lo anterior, al trabajar la accionante un total de 33 horas semanales, las cuales corresponden al 68.7% de las horas semanales máximas que como mencionó son 48 horas, debía percibir un salario correspondiente al 68.7% el cual para el año 2022 correspondía a \$1.000.000, es decir, que el salario que debió devengar la accionante Yeimy Muñeton era de \$687.000 y no \$600.000 como lo establecieron las partes.

La garantía del salario mínimo se debe respetar cuando la persona tiene una jornada parcial, solo que dicha garantía estará sujeta a la proporcionalidad de horas efectivamente laboradas por el trabajador, garantizando así su ingreso efectivo que le permita cubrir su mínimo vital.

Frente a los años anteriores al 2022, la Sala también aplicará la misma regla, disponiendo que la accionante devengaba el 68.7% del salario mínimo vigente en cada uno de los años en que laboró, en consonancia con la normatividad y la jurisprudencia anotada, sumas que superan los \$600.000 reconocidos por la demandada en su contestación de la demanda. Es decir, para el año 2020 el salario correspondería a \$603.050 y para el año 2021 equivaldría a \$624.157.

Por lo anterior, teniendo claro que el a quo erró al momento de determinar el valor del salario de la accionante, asignándole una suma superior al 68.7% del salario mínimo mensual de cada año, procede la Sala a estudiar cada una de las condenas impuestas para así analizar si son procedentes o si por el contrario estas estuvieron acordes.

Dentro de la sentencia de primera instancia fue condenada la accionada al pago de la diferencia salarial de los meses de enero, febrero, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020 por una suma de \$29.176,13 quincenal; enero a diciembre de 2021 por una suma de \$40.697,25 quincenal y enero a diciembre de 2022 \$40.697,25 quincenal. De igual manera, se absolvió del pago de salarios o reliquidación de los mismos por los meses de marzo a mayo de 2020.

Para imponer dicha condena, el juez de primer grado determinó que los salarios que debió haber devengado la accionante eran los siguientes: \$658.352,25 para el 2020, \$681.394,5 para el 2021 y \$750.000 para el 2022.

Sin embargo, como se indicó con previamente, la accionante Jeimy al trabajar el 68.7% de la jornada máxima semanal, tenía derecho a un mismo porcentaje del salario mínimo, razón por la cual para el año 2020 su salario debía corresponder a \$603.050, ya que el salario mínimo mensual correspondía a \$877.803; para el año 2021 su remuneración correspondía a \$624.157, toda vez que el salario mínimo de dicho año fue fijado en \$908.526; finalmente, como se precisó anteriormente el salario de la actora para el 2022 era de \$687.000.

En relación con ello, reposan en el expediente recibos de caja en los cuales consta el pago del salario por parte de la accionada a la accionante en los meses que sobre los que se impuso condena, en cada uno de ellos se canceló una totalidad de \$600.000 mensuales (PDF 14, página 70 a 93).

Por lo anterior, la diferencia salarial en los meses de 2020 corresponde a \$3.050 por mes, para el 2021 es \$24.157 por mes y para el 2022 corresponde a \$87.000 por mes, teniendo en cuenta los valores salariales que debió haber devengado la accionante en relación con los porcentajes antes anotados. Esto permite determinar que el valor total de la diferencia salarial entre los años 2020 a 2021 por los meses condenados en primera instancia corresponde a: \$1.245.334.

Conforme a las consideraciones previas, si bien hay lugar a imponer condena por la diferencia salarial de los meses señalados por el a quo, el valor a pagar es inferior al que este estableció. Por tal motivo, se modificará el numeral cuarto de la sentencia de primer grado, en el sentido de condenar a la accionada a pagarle a la señora Jeimy Muñeton la suma de \$1.245.334 por concepto de diferencia salariales entre los años 2020 a 2022.

Corresponde ahora analizar lo respectivo a la indemnización por despido sin justa causa. La accionada no objeta la causación de esta a la luz del artículo 64 del C.S.T, por tal motivo no se analizará si hubo una causal justa para finalizar el contrato. Mucho menos está en debate que la relación laboral entre las partes hubiese tenido su génesis en un contrato de trabajo a término indefinido, ya que, aun cuando el Juez de primer grado no lo señaló expresamente no hay otro camino diferente a entenderlo así, toda vez que ambos sujetos procesales indican en sus declaraciones de parte que el contrato fue verbal y en atención al artículo 46 del C.S.T el contrato a término fijo

siempre debe constar por escrito, por lo que encuentra la Sala que no hay debate al respecto, máxime si dicho punto no hace parte del recurso de apelación.

Tampoco hay debate en el extremo final temporal de la relación laboral, el cual es el 23 de noviembre de 2022, esto según lo manifestado por la demandante en el hecho 10 y aceptado por la accionada al responder el mismo hecho. De igual forma, dentro del proceso reposa carta de terminación del contrato emitida por la empleadora hacia la trabajadora de la mencionada fecha (PDF 02, página 15)

La controversia surge entonces en dos elementos para la cuantificación de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T, el extremo temporal inicial y el valor del salario.

Al haberse ya determinado el salario final de la actora, se estudiará el extremo temporal inicial de la relación, en atención a que la parte accionante señala que este corresponde al 20 de junio de 2013. En contraste, la demandada indica que dicho extremo fue el 2 de octubre de 2017, fecha en la que se convirtió en propietaria del establecimiento de comercio "Centro Diagnóstico Óptica Unión".

Al respecto, al proceso fue allegado certificado de matrícula mercantil de persona natural de la accionada Laura Amparo Contreras Guerra, en la que se indica que es propietaria del establecimiento de comercio antes mencionado el cual tiene matrícula desde el 6 de mayo de 2011 y está ubicado en la ciudad de Villeta (PDF 02, páginas 12 a 14)

En su interrogatorio de parte **la demandada** indicó que si bien el contrato entre las partes empezó el 2 de octubre de 2017, la accionante sí iba a trabajar al establecimiento de comercio, pero a laborar con otros oftalmólogos, ya que ese lugar es compartido por varios de esos especialistas. Por su parte, la **accionante** declaró que empezó a trabajar en junio de 2013 directamente con la señora Laura Contreras, aun cuando desde el 2012 le prestaba los servicios de digitación a los otros oftalmólogos.

La testigo **María Gladys Saldaña** indicó que trabajó 2 años en el establecimiento de comercio en Villeta, entre mediados del 2011 y el 2013; que renunció en junio de 2013 y allí conoció a la accionante, ya que fue la demandante la que la reemplazó en su puesto de trabajo, siendo contratada la señora Jeimy Muñeton por Laura Amparo Contreras en ese momento, recibiendo inducción por parte de la testigo.

Las testigos restantes, **Aydee Gómez Forero** y **Claudia Rodríguez Hernández** señalan que también trabajan en el establecimiento de comercio “Centro Diagnóstico Óptica Unión”, y que conocen a la accionante, quien ya estaba allí, al momento de llegar a trabajar en dicho sitio, lo que ocurrió en el 2017.

Las pruebas documentales no aportan información al respecto.

Teniendo en cuenta las pruebas mencionadas, no cabe duda que la relación laboral entre las partes sí inició en junio de 2013; el testimonio de María Gladys Saldaña da fe y sustenta lo señalado por la accionante en cuanto al mes y año de inicio de la relación, ya que tiene un conocimiento directo al ser reemplazada en su trabajo por esta e inclusive haberle realizado la inducción respectiva a la trabajadora.

Sin embargo, la fecha empleada por el a quo como extremo inicial temporal no es la correcta, toda vez que la testigo Saldaña no precisa que día de junio de 2013 renunció y fue sustituida por parte de la accionante, por lo que no se puede probar fehacientemente que haya sido el 20 de junio de 2013. Por tal motivo, se tendrá como extremo temporal el último día hábil de junio de 2013, ya que es el único día cierto en que la Sala podría tener seguridad de que la trabajadora prestó sus servicios en favor de la Laura Contreras, en atención al testimonio mencionado. Dicho día corresponde al 28 de junio de 2013.

Que la trabajadora hubiese realizado trabajos de digitación en el establecimiento de comercio, no es un hecho que indique que no tenía relación laboral con la señora Laura Contreras, ya que las testigos **Aydee Gómez Forero** y **Claudia Rodríguez Hernández** indican que posterior al 2017 la digitación requerida por los demás oftalmólogos se continuaba haciendo, de manera concomitante con las actividades realizadas en virtud de la relación laboral que ostentaban con Laura Contreras, siendo ambos servicios independientes.

Se modificará entonces la decisión de primer grado, en el sentido de entender que la relación laboral celebrada entre Jeimy Muñeton y Laura Contreras fue en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo su génesis el 28 de junio de 2013 y feneció el 23 de noviembre de 2022. Esto afecta el monto de la indemnización y demás condenas.

Teniendo claro que el contrato celebrado por las partes fue a término indefinido, entre el 28 de junio de 2013 y feneció el 23 de noviembre de 2022 y debiendo haber devengado la accionante un salario de \$687.000, el valor de

la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T equivale a \$4.536.490, ya que el salario diario correspondería a \$22.900 y la indemnización corresponden a 198.1 días.

El Juez de primer grado determinó que dicha indemnización equivaldría a \$4.960.000, teniendo en cuenta un salario de \$750.000 y 198.4 días de indemnización, pero como se señaló previamente erró al momento de fijar el valor de la remuneración de la actora y el extremo temporal inicial de la relación laboral.

Previo a analizar lo relacionado con la excepción de pago solicitada por la recurrente, se estudiará la condena impuesta por el a quo en el numeral séptimo de la sentencia, es decir, el pago de la liquidación de los años 2020 a 2022, toda vez que el depósito que sirve como base para la excepción está destinado al pago de prestaciones sociales.

El a quo condenó al pago de la liquidación de los años 2020 a 2022, efectuando el reajuste correspondiente al salario devengado por la actora, los cuales fijó en \$658.352,25 para el 2020, \$681.394,5 para el 2021 y \$750.000 para el 2022.

Lo primero que se debe mencionar es que el juez de primer grado no hace claridad sobre a qué se refiere con el "pago de la liquidación", ya que no especifica qué acreencias laborales deben incluirse en ella ni las cuantifica en la parte resolutive de la sentencia, debiendo haberlo hecho. En atención a ello, la Sala entenderá que cuando el a quo hace referencia al "pago de la liquidación" está refiriéndose a las siguientes acreencias laborales: cesantías, prima de servicios, vacaciones e intereses a las cesantías, las cuales fueron solicitadas en la demanda.

En cuanto al pago de la liquidación del año 2020, se observa que la accionada pagó un total de \$1.272.000: correspondiente a \$600.000 por cesantías, \$600.000 por prima de servicios y \$72.000 por intereses a las cesantías. (PDF 014, página 104), teniendo en cuenta la actora debió tener una remuneración de \$603.050 para el 2020, el pago de prestaciones sociales y vacaciones correspondía a:

Acreencia	Salario	Días trabajados	Valor a pagar
Cesantías	\$ 603.050,00	360	\$ 603.050,00
Intereses a las cesantías	\$ 603.050,00	360	\$ 72.366,00
Prima de servicios	\$ 603.050,00	360	\$ 603.050,00
Vacaciones	\$ 603.050,00	360	\$ 301.525,00
Total			\$ 1.579.991,00

En cuanto al pago del 2021, se observa que la accionada pagó un total de \$1.272.000: correspondiente a \$600.000 por cesantías, \$600.000 por prima de servicios y \$72.000 por intereses a las cesantías. (PDF 014, páginas 104 y 105), teniendo en cuenta que la actora debió tener un salario de \$624.157 para tal año, el pago de prestaciones sociales y de vacaciones correspondía a:

Acreencia	Salario	Días trabajados	Valor a pagar
Cesantías	\$ 624.157,00	360	\$ 624.157,00
Intereses a las cesantías	\$ 624.157,00	360	\$ 74.898,84
Prima de servicios	\$ 624.157,00	360	\$ 624.157,00
Vacaciones	\$ 624.157,00	360	\$ 312.078,50
Total			\$ 1.635.291,34

Finalmente, en cuanto al pago del 2022, se observa que se realizó liquidación de prestaciones sociales y vacaciones por un valor total de \$1.405.050: discriminado en \$538.333 por cesantías, \$59.217 por intereses a las cesantías, \$538.333 por prima de servicios y \$269.167 por vacaciones (PDF 014, páginas 106) Se debe recordar que dicho pago no fue recibido por parte de la accionante, por lo que se realizó por parte de Laura Contreras un depósito judicial del mismo (PDF 014, páginas 107). Teniendo en cuenta que el salario correspondiente al 2022 era \$687.000, el valor respectivo de las prestaciones sociales y vacaciones era:

Acreencia	Salario	Días trabajados	Valor a pagar
Cesantía	\$ 680.000,00	320	\$ 604.444,44
Intereses a las cesantías	\$ 680.000,00	320	\$ 72.533,33
Prima de servicios	\$ 680.000,00	320	\$ 604.444,44
vacaciones	\$ 680.000,00	320	\$ 302.222,22
Total			\$ 1.583.644,44

Se tiene entonces que efectivamente se debe condenar a la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, toda vez que lo pagado es inferior a lo que se adeudaba, en atención al reajuste de los salarios citado. Para el año 2020 la diferencia fue la siguiente: cesantías: \$3.050, intereses a las cesantías: \$366, prima de servicios: \$3.050 y vacaciones \$301.525. Para el año 2021 la diferencia fue la siguiente: cesantías: \$24.157, intereses a las cesantías \$2.898,84, prima de servicios: \$24.157 y vacaciones \$312.078,50.

Ahora, frente a las prestaciones sociales y vacaciones del año 2021, la Sala observa que el 6 de diciembre de 2022 la accionada realizó depósito judicial por valor de \$5.271.714 en favor de la accionante (PDF 002, página 108) el cual indica en su descripción que equivale a "liquidación de prestaciones sociales". De igual manera, dentro de los hechos 16 a 19 de los hechos de la defensa señala que en de tal consignación está incluida la indemnización por

despido sin justa causa y la liquidación de prestaciones sociales, la cual no quiso recibir la accionante.

Se debe destacar que no hay documento que certifique que la accionada notificara de la existencia del depósito a la accionante, sin embargo, la señora Jeimy Muñeton en el hecho 18 de la demanda acepta que el 19 de diciembre de 2022 fue informada que en el Juzgado Civil del Circuito de Villeta se había realizado un deposito a su favor por la suma de \$5.271.714.

Sin embargo, la sumatoria de la indemnización por despido sin justa y la liquidación del año 2022 arroja un total de \$6.120.134, por lo que no se puede declarar probada totalmente la excepción de pago, sino parcialmente. Dicha consignación no es posible que se destine exclusivamente al pago de la indemnización por despido injusto o la liquidación del año 2022, ya que, debido a manifestado en la contestación de la demanda, desde los hechos 16 a 19, no hay claridad sobre cual acreencia laboral quiso pagar completa la accionada con tal consignación.

Por lo anterior, se impondrá condena por el total de las prestaciones sociales y vacaciones del 2022 y por la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T, pero autorizando a la accionada a descontar del valor total a pagar la suma de \$5.271.714, confirmando la declaratoria parcial de la excepción de pago realizada por el juzgado de primer grado.

En síntesis, se modificará el numeral sexto de la sentencia de primer grado, condenando a la accionada a pagar en favor de la señora Jeimy Muñeton la suma de **\$4.536.490** por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Se modificará igualmente el numeral séptimo de la sentencia, en el sentido de condenar a la accionada al pago total de la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones de los años 2020 a 2022 en las siguientes sumas de dinero: cesantías: **\$631.651,44**, prima de servicios: **\$ 631.651,44**, intereses a las cesantías: **\$ 75.798,17** y vacaciones: **\$915.825,72**. Dichos valores provienen de las siguientes sumas:

Acreencia laboral	2020	2021	2022	Total
Cesantías	\$ 3.050	\$ 24.157	\$ 604.444,44	\$ 631.651,44
Intereses a las cesantías	\$ 366	\$ 2.898,84	\$ 72.533,33	\$ 75.798,17
Prima de servicios	\$ 3.050	\$ 24.157	\$ 604.444,44	\$ 631.651,44
Vacaciones	\$ 301.525	\$ 312.078,50	\$ 302.222,22	\$ 915.825,72

De igual manera, se confirmará el numeral noveno de la sentencia, declarando probada parcialmente la excepción de pago y autorizando el descuento de los dineros depositados por parte de la accionada en favor de la accionante, los cuales tienen un valor de \$5.271.714.

Finalmente, el último de los puntos del recurso de apelación es el relacionado con la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. La objeción de la parte empleadora en este caso se centra en que no debe ser condenada en virtud del parágrafo 2 de tal artículo, sin hacer alusión a otra razón para ser exonerado, señalando exclusivamente frente a este tópico lo siguiente: *se solicita que sea exonerada de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65, dando cumplimiento ella precisamente a ese parágrafo segundo de la misma.*

El a quo condenó al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T a la empleadora, imponiéndole el pago de una suma igual al último salario diario por un cada día de retardo, contados desde la ejecutoria de la sentencia de primer grado.

El mencionado precepto dispone que: *“Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”*

Para la Sala no hay razón para entender que dicho artículo establezca una norma que exonere al empleador del pago de la indemnización moratoria por no cancelación de salarios y prestaciones sociales, solo establece que lo regulado en dicho artículo y la forma en que se calcula la indemnización será para los casos en que el trabajador devengue un salario mínimo, pero no excluye que se imponga dicha sanción a los que generen ingresos superiores al mínimo solo que para ellos el cálculo será diferente.

Aun así, no hay razón para modificar o revocar la decisión de primer grado, ya que como se mencionó anteriormente la trabajadora Yeimy Muñeton sí devengaba el salario mínimo, solo que proporcional a las horas laboradas. De igual manera, se impuso condena por el pago de salarios y prestaciones sociales.

Ahora, la Sala tampoco puede entrar a modificar la fecha en la cual inicia tal indemnización, ya que aun cuando el juez incurre en un yerro al señalar que esta es la fecha en la que se entiende ejecutoriada la sentencia y no desde el momento de la terminación del contrato, modificar tal decisión afectaría o sería más gravoso para el único apelante, que en este caso es la empleadora.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5596 de 2019 señaló: *“el principio prohibitivo de la reformatio in pejus, consiste en que el superior no puede empeorar, agravar o perjudicar la situación del apelante único que busca mejorar su situación, o respecto de la parte en cuyo favor se surtió la consulta, puesto que constituye un límite al poder jurisdiccional del juez de alzada, como garantía del derecho fundamental al debido proceso”*

Si en gracia de discusión se indicase que el recurso de apelación contraría no solo en este aspecto la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, sino la causación de esta, se debe señalar que tampoco es procedente absolver a la accionada de tal pretensión ya que se impusieron condenas por reliquidación de salarios y prestaciones sociales en atención al valor de la remuneración que la empleadora pagó a su trabajadora y el que debió cancelar, sin que la primera diera una justificación de porque aún teniendo claro las horas de trabajo de la señora Jeimy Muñeton le pagaba un salario inferior al que debía pagar.

Por las consideraciones previas no se accede al recurso de apelación en este punto.

Sin costas en esta instancia por salir avante parcialmente el recurso.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia proferida el 3 de agosto de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Villeta, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JEIMY FERNANDA MUÑETÓN contra LAURA AMPARO CONTRERAS GUERRA, en el numeral primero, para en su lugar declarar que entre las partes existió una relación laboral en virtud de un contrato a término indefinido, vigente del 28 de junio de 2013 al 23 de noviembre de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: MODIFICAR la sentencia apelada, en sus numerales cuarto, sexto y séptimo, para en su lugar condenar a la accionada a pagar a favor de la demandante los siguientes valores:

1. Por indemnización por despido sin justa causa la suma de \$4.536.490.
2. Por reliquidación de cesantías de los años 2020 a 2022, \$631.651,44.

3. Por reliquidación de prima de servicios de 2020 a 2022, \$631.651,44.
4. Por reliquidación de intereses a las cesantías de 2020 a 2022, \$75.798,17.
5. Por reliquidación de vacaciones de 2020 a 2022, \$915.825,72.
6. Por reliquidación de salarios de los años 2020 a 2022, \$1.245.334.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la providencia mencionada.

CUARTO: Sin costas en esta instancia.

QUINTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



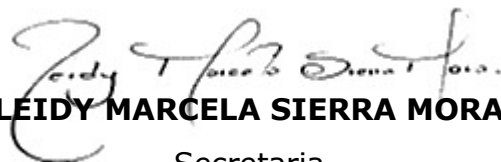
EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria