

# REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI – en adelante COMFANDI -.
DEMANDADOS	DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ
RADICACIÓN	76001310501320200004901
TEMA	REINTEGRO DEL VALOR PAGADO POR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 165

En Santiago de Cali, Valle, a los tres (3) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandado contra la sentencia condenatoria No. 395 del 3 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

### SENTENCIA No. 108

#### I. ANTECEDENTES

**COMFANDI** demanda a su ex trabajador, **DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ**, con el fin de que se declare que existió un enriquecimiento sin causa por él, en la suma de \$17.938.243, valor que, según ella, fue pagado involuntariamente por error en la liquidación de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo a término fijo y, que, se condene al demandado a restituir dicho valor con el pago de intereses moratorios.

### **HECHOS DE LA DEMANDA**

La entidad demandante manifiesta que suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el demandado el 1° de febrero de 2017 para el cargo de supervisor de lavandería con duración hasta el 31 de julio de 2017; que el término de duración estipulado por las partes en el contrato de trabajo fue el comprendido entre el 2 de febrero de 2017 hasta el 31 de julio de 2017; que mediante otrosí del 30 de julio de 2017 se prorrogó el contrato hasta el 31 de julio de 2018 por mutuo acuerdo; que el 27 de junio de 2018 por medio de comunicación CD-98-S010010101 le informó y notificó al trabajador demandado que había decidido dar por terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo a partir de esa misma fecha; que el salario promedio a la terminación de la relación laboral era la suma de \$1.494.853; que la liquidación total del contrato ascendió a \$20.487.145, la que fue pagada al demandado por medio de transferencia electrónica el 12 de julio de 2018 en la cuenta de ahorros de Bancolombia; que el valor pagado en dicha liquidación por la indemnización por terminación del contrato fue la suma de \$19.582.581 liquidado sobre 393 días cuando en realidad le correspondía el guarismo de \$1.644.338 por los 33 días que le faltaban para que se cumpliera el término establecido en el otrosí del contrato de trabajo; que el error se presentó en el sistema que liquida la nómina de la entidad, del cual se tuvo conocimiento en el mes de julio de 2019, por lo que el día 11 del mismo mes y año le comunicó al demandado tal situación para que procediera a la devolución del dinero al

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS  
Radicación: 760013105-013-2020-00049-01  
Interno: 18448

cual no tenía derecho, sin que a la fecha de presentación de la demanda se haya obtenido la devolución.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**DIEGO ARMANDO CARDONA GÓNZÁLEZ**, mediante apoderado judicial, señala que son ciertos los hechos relacionados con la vinculación laboral y el salario promedio que devengó; que COMFANDI manifestó la “*intención*” de terminar el contrato de trabajo pero desde el 12 de julio de 2018 cuando expresamente el empleador lo declaró extinguido con la liquidación de las prestaciones. Así lo dijo en la contestación al hecho quinto, con todas las letras:

*“La intención y voluntad del Empleador fue mantener el contrato hasta el 12 de Julio de 2018, pues claramente el documento adjuntado por el propio empleador que contiene la liquidación de las prestaciones del trabajador expresa y textualmente reza:*

*“Se hace constar que el patrono queda a paz y salvo con el trabajador por concepto relacionado con sus salarios, prestaciones o indemnizaciones que tengan por causa EL CONTRATO DE TRABAJO QUE QUEDA EXTINGUIDO CON ESTA LIQUIDACIÓN. Por consiguiente, TANTO EL PATRONO COMO EL TRABAJADOR RENUNCIAN EXPRESAMENTE A CUALQUIER ACCIÓN O RECLAMO QUE TENGAN O CREAN TENER CONTRA EL OTRO y recíprocamente se declaran a paz y salvo por los conceptos (mayúsculas mías).”*

Dice que para el 12 de julio de 2018 ya el contrato se había prorrogado hasta el 31 de julio de 2019; que es cierto que en la primera fecha le realizaron la consignación de la liquidación del contrato, pero que el valor de la indemnización por despido injusto sí era de \$19.582.581 por la prórroga del contrato hasta el 31 de julio de 2019; que no es cierto que el contrato de trabajo terminó el 27 de junio de 2018 y que nunca se hizo el preaviso de que trata el numeral 1 del artículo 46 del C.S.T.; que es cierto que la empresa le mandó una comunicación pero no lo es que esté obligado a devolver el dinero de la indemnización y, que además, el empleador renunció expresamente a cualquier acción o reclamación por

concepto de la liquidación de la indemnización pagada al trabajador demandado.

En efecto a la contestación del hecho noveno dijo:

*“El empleador no cumplió con la obligación de Preavisar al trabajador su intención de no renovar el contrato de trabajo con la antelación legal suficiente para enervar la prórroga automática del mismo, pues el documento adosado en la demanda contiene la intención de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, empero no contiene la manifestación de no prorrogar el contrato, tal como lo exige el art. 46 C.ST.”*

Se opone a las pretensiones de la demanda y propone las excepciones de renuncia expresa del empleador a cualquier acción o reclamación realizada con ocasión de la liquidación de prestaciones sociales a favor del trabajador, renovación automática del contrato de trabajo hasta el 31 de julio de 2019, incumplimiento del preaviso para enervar la prórroga automática del contrato de trabajo hasta el 31 de julio de 2019, aplicación del principio constitucional de favorabilidad laboral en pro del trabajador, cobro de lo no debido y enriquecimiento sin justa causa por cobro de intereses comerciales.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgador de instancia condenó al trabajador demandado a pagar a COMFANDI la suma de \$17.938.243 debidamente indexados desde el 12 de julio de 2018 hasta cuando se haga el pago. Consideró que el contrato de trabajo del demandado fue terminado el 27 de junio de 2018, fecha en la que se le comunicó al trabajador la terminación unilateral del contrato con más de 30 días de anticipación a la fecha estipulada en el contrato de trabajo a término fijo y que, el error en la liquidación vicia el consentimiento expresado en la liquidación del contrato pues también se deben respetar los derechos del empleador.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial del demandado interpuso el recurso de apelación y manifestó que los derechos y garantías mínimas en la relación laboral son a favor del trabajador, pues la entidad demandante está renunciando a derechos patrimoniales que pueden ser renunciables, por tanto, en su sentir se le debe dar valor a la nota estipulada en la liquidación del contrato en la que se pactó que renuncia a cualquier acción de reclamación. Que además el documento no está viciado porque no se probó el error en el sistema en liquidación del contrato, pues en ningún momento los testigos establecieron en qué consistió el error.

Que el documento del 27 de junio de 2018 al que el juez le dio valor, debe ser analizado con las demás piezas procesales para determinar la verdadera voluntad de las partes, pues debe primar el principio de realidad, toda vez que enviaron una carta en esa fecha pero se continua con el pago del salario hasta el 30 de junio de 2018 y se continua con el pago de la seguridad social hasta el mes de julio, en consecuencia no puede predicarse que el contrato terminó en la primera fecha porque los elementos que constituyen el contrato de trabajo permanecen al continuarse con el pago del salario y la seguridad social; aduce que lo que aconteció fue la suspensión del contrato y se continuó hasta el 12 de julio de 2018 cuando sí terminó el vículo con la liquidación.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

#### **ALEGATOS DEL DEMANDADO**

El apoderado judicial del demandado reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación para solicitar que se revoque la sentencia de primera instancia en aplicación del principio de favorabilidad.

## **ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDANTE**

El apoderado judicial de COMFANDI solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

## **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala resuelve si está probado el vicio del consentimiento por error en la voluntad de COMFANDI, en la liquidación de la indemnización del contrato de trabajo a término fijo suscrito con el demandado Diego Armando Cardona González, con el relato traído por los testigos al proceso, lo que produjo el pago de \$17.938.243, según la entidad demandante, en exceso por la indemnización a la que él legalmente tenía derecho. La empresa alega que hubo error en la liquidación del contrato y liquidó ese valor superior por la indemnización.

Si bien, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia SL697-2020, radicación 74391 del 4 de marzo de 2020, entre otras, ha dicho que los pagos realizados en exceso pueden ser descontados del siguiente pago que se haga al trabajador, sin pedirle autorización alguna. No hay que confundirlos con los descuentos del artículo 149 del Código del Trabajo, como tampoco con las circunstancias especiales que rodean el caso que nos ocupa, donde la discusión por el recurrente se genera, entre otros puntos, en que, los derechos y garantías mínimas en la relación laboral son a favor del trabajador y, que, no hay prueba del error

en el sistema de COMFANDI al momento de liquidar la referida indemnización. Veamos entonces que ha dicho la Corte Suprema de Justicia, en materia laboral desde antaño.

El artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores, en los siguientes términos:

*“Las disposiciones de este Código contiene el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”*

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha sido extensa y reiterativa desde el momento de la creación del Código Sustantivo del Trabajo, en torno a que la voluntad del empleador permite crear derechos adicionales a los consagrados en el Código Laboral.

Veamos sólo unos apartes de dos jurisprudencias.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de abril 9 de 1959, dijo con relación al artículo anterior lo siguiente:

*“El texto del artículo 13 es una proposición jurídica inexpugnable: la ley sustantiva consagra un mínimo de prestaciones; todo pacto por debajo de ese mínimo es nulo y carece de efectos. La interpretación que el recurrente considera verdadera haría decir al texto anterior que todo pacto por encima del mínimo daría derechos a repetición de lo pagado, lo cual no viene de manera alguna con la sencilla declaración del mandato legal. O que si los “pluses” reconocidos y pagados lo fueron en desarrollo de un derecho extraño al colombiano, al aplicarse éste tendría derecho a mal compensación, sin tener en cuenta la heterogeneidad de los extremos. O que, habiéndose sobrepasado la prestación colombiana por mera liberalidad, puesto que esta no se presume, lo dado en exceso al trabajador puede ser compensado por el patrono. Ninguna de estas interpretaciones cabe dentro de la norma mencionada”.* (Subrayas fuera de texto)

En ese mismo sentido, se pronunció la alta corporación de justicia, en sentencia del 15 de diciembre de 1995, radicado 7960. Esto dijo con relación al principio de autonomía de la voluntad de las partes que les permite crear derechos adicionales a los contenidos en la ley laboral:

*“Debe recordarse como lo resalta el opositor, que la legislación laboral solo consagra mínimos de derechos y garantías y que por ello no repugna al derecho del trabajo, sino que por el contrario puede decirse que desarrolla su esencia, que mediante el ejercicio de la autonomía de la voluntad – acordadas las voluntades del empleador y el trabajador, individual o colectivamente, o expresada ella unilateralmente por el primero-, puedan crearse nuevos derechos o mejorarse los existentes. Todo ello propio de la dinámica y progresividad que inspira este derecho social”*

Ahora veamos lo que dice el Código Civil desde 1887 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional en torno a la autonomía de la voluntad privada y su historia o *Emergencia*<sup>1</sup>, en el derecho colombiano desde finales del siglo XVIII y principios del XIX, en la sentencia C-993 de 2006. Esto dijo la Corte Constitucional con respecto del significado y la evolución de dicha autonomía:

*“3. Según la doctrina jurídica, la autonomía de la voluntad privada es la facultad reconocida por el ordenamiento positivo a las personas para disponer de sus intereses con efecto vinculante y, por tanto, para crear derechos y obligaciones, con los límites generales del orden público y las buenas costumbres, para el intercambio de bienes y servicios o el desarrollo de actividades de cooperación.*

*Tal institución, de carácter axial en el campo del Derecho Privado, tiene como fundamento la filosofía política francesa y el pensamiento económico liberal de la segunda mitad del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, con base en la consideración de la libertad natural del individuo, quien, en ejercicio de su voluntad, puede contraer o no obligaciones y adquirir correlativamente derechos y fijar el alcance de unas y otros. En este sentido se consideró que si en virtud de su voluntad el hombre pudo crear la organización social y las obligaciones generales que de ella se derivan, por medio del contrato social, con mayor razón puede crear las obligaciones particulares que someten un deudor a su acreedor.*

*Por otra parte, desde el punto de vista económico, se partía de la base del postulado “laissez faire, laissez passer” (“dejar hacer, dejar pasar”) como*

---

<sup>1</sup> El término *Emergencia* en esta providencia tiene el sentido de aquello que nos ha constituido, de lo que nos ha llevado a ser lo que somos de conformidad a los acontecimientos históricos, con relación a la autonomía de la voluntad privada en materia contractual

*principio rector de la actividad del Estado y se consideró que la autonomía de la voluntad privada era el mejor medio para establecer relaciones útiles y justas entre los individuos, teniendo en cuenta que ningún ser humano razonable prestaría su consentimiento a compromisos que le ocasionaran perjuicio y tampoco sería injusto consigo mismo; en este último sentido, uno de los exponentes de la doctrina jurídica de esa época expuso una fórmula célebre según la cual “qui dit contractuel dit juste”(“quien dice contractual dice justo”).*

*Por este mismo aspecto, en relación con la utilidad social, los sostenedores del liberalismo piensan que el libre juego de las iniciativas individuales asegura espontáneamente la prosperidad y el equilibrio económicos. La ley de la oferta y la demanda en el mercado de bienes y servicios, que presupone la concurrencia y por consiguiente la libertad, asegura no solamente la adaptación del precio al valor sino también la adaptación de la producción a las necesidades. En forma más general, existen automatismos económicos o armonías naturales. De este modo, el interés general es concebido como la suma de los intereses particulares. Fundamentalmente, el liberalismo económico se sustenta en la creencia de que persiguiendo ventajas personales y si tienen libertad para hacerlo a voluntad, los hombres sirven al mismo tiempo y como inconscientemente a la sociedad.*

*Dentro de este cuadro, la autonomía permite a los particulares: i) celebrar contratos o no celebrarlos, en principio en virtud del solo consentimiento, y, por tanto, sin formalidades, pues éstas reducen el ejercicio de la voluntad; ii) determinar con amplia libertad el contenido de sus obligaciones y de los derechos correlativos, con el límite del orden público, entendido de manera general como la seguridad, la salubridad y la moralidad públicas, y de las buenas costumbres; iii) crear relaciones obligatorias entre sí, las cuales en principio no producen efectos jurídicos respecto de otras personas, que no son partes del contrato, por no haber prestado su consentimiento, lo cual corresponde al llamado efecto relativo de aquel.*

*4. Dicha concepción casi absoluta del poder de la voluntad en el campo del Derecho Privado fue moderada en la segunda mitad del siglo XIX y durante el siglo XX como consecuencia de las conquistas de los movimientos sociales y la consideración del interés social o público como una entidad política y jurídica distinta e independiente de los intereses individuales y superior a éstos, que inspiró la creación del Estado Social de Derecho y la intervención del mismo, en múltiples modalidades, en el desarrollo de la vida económica y social, para proteger dicho interés y especialmente el de los sectores más necesitados de la población, lo cual ha limitado visiblemente el campo de acción de los particulares en materia contractual. Por tanto, se puede afirmar que en la actualidad el principio de la autonomía de la voluntad privada mantiene su vigencia pero con restricciones o, visto de otro modo, se conserva como regla general pero tiene excepciones.*

*5. En lo que concierne al Estado colombiano, el Código Civil, sancionado el 26 de Mayo de 1873, consagró la concepción original de la autonomía de la voluntad privada, como se desprende principalmente de los Arts. 16, en virtud del cual “no podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres”, y*

1602, según el cual “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Esta regulación sería modificada a partir del Acto Legislativo No. 1 de 1936, que consagró la función social de la propiedad (Art. 10) y creó las bases para la intervención del Estado en las actividades económicas de los particulares Art. 11).

Dicha orientación social fue ampliada y consolidada en la Constitución Política de 1991, al establecer el Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, de la cual derivan los derechos fundamentales de las personas, y en la prevalencia del interés general, entre otros principios, y en el cual, sobre la base de la consagración de la propiedad privada (Art. 58) y la libertad de empresa (Art. 333), se reitera la función social de la propiedad (Art. 58), se señala que la iniciativa privada tiene como límite el bien común y se establece la función social de la empresa (Art. 333), se dispone que la dirección general de la economía estará a cargo del Estado y se renueva la potestad del Estado de intervenir en ella, por mandato de la ley (Art. 334).

Como consecuencia, en el ordenamiento jurídico colombiano, al igual que en muchos otros, la autonomía de la voluntad privada se mantiene como regla general, pero con restricciones o excepciones por causa del interés social o público y el respeto de los derechos fundamentales derivados de la dignidad humana.”

La Corte Constitucional dijo lo precedente frente a la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 1510 y 1511 del Código Civil que señalan lo siguiente con relación al vicio del consentimiento:

“ART. 1510.—El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra; como si una de las partes entendiese empréstito y la otra donación; o sobre la identidad de la cosa específica de que se trata, como si en el contrato de venta el vendedor entendiese vender cierta cosa determinada, y el comprador entendiese comprar otra.

ART. 1511.—El error de hecho vicia asimismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato, es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante. El error acerca de otra cualquiera calidad de la cosa no vicia el consentimiento de los que contratan, sino cuando esa calidad es el principal motivo de una de ellas para contratar, y este motivo ha sido conocido de la otra parte.” Las expresiones “de hecho” fueron declaradas exequibles por la Corte Constitucional mediante sentencia C-993 de 1996

Los artículos citados establecen una regla general, aplicable a todos los

negocios jurídicos celebrados en Colombia, consistente en que el error *de hecho* vicia la autonomía de la voluntad privada en materia contractual y solo puede ser completa y válida en la medida en que el consentimiento sea libre y consciente, esto es, exento de cualquier efecto que lo afecte (error, fuerza, dolo).

La Corte Constitucional en la que venimos comentando dijo que, en virtud de la garantía de la autonomía de la voluntad privada y, también, de la garantía de la justicia en ese amplio campo de la actividad de las personas, que el ordenamiento positivo exige que la manifestación de voluntad sea consciente y libre, esto es, que no esté afectada por irregularidades que genéricamente son denominadas en la ley y en la doctrina vicios del consentimiento, los cuales son error, fuerza y dolo (Art. 1508 del Código Civil). Así definió tales conceptos:

*“La fuerza o violencia es la presión física o moral que se ejerce sobre una persona para obtener su consentimiento, la cual infunde miedo o temor en la misma.*

*El dolo es toda especie de artificio para engañar a otro sujeto del negocio jurídico y que induce o provoca un error en él.*

*El error, por su parte, consiste en la falta de correspondencia entre la representación mental del sujeto y la realidad, es decir, en el conocimiento no verdadero o falso de la realidad. Se distingue de la ignorancia, en cuanto ésta consiste en la ausencia de conocimiento.”*

En este orden de ideas, era a COMFANDI a quien le correspondía demostrar que el principio de autonomía de su voluntad estuvo viciado por un vicio en su consentimiento por error al liquidar la indemnización del contrato de trabajo a término fijo del demandado, teniendo en consideración que al empleador le es permitido crear derechos adicionales a los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, tal como lo señala el artículo 13 y las jurisprudencia al respecto. Ahora esto no implica que no pueda existir un error en la liquidación de dicha indemnización, por supuesto que sí. Pero en el caso del error era a COMFANDI a quien le correspondía demostrarlo. Prueba que brilla por su ausencia.

Lo cierto es que, de las declaraciones de Carlos Andrés López Sánchez y Francly Serna Rodríguez en calidad de jefe de nómina y gerente de administración de personal de la demandada, respectivamente; así como de la prueba documental no se demostró que la autonomía de COMFANDI hubiera estado viciada al momento en que el sistema de nómina o plataforma virtual liquidó la indemnización del trabajador demandado; como tampoco se puede inferir de la documental allegada al expediente; pues el sólo hecho de liquidar una suma de más por indemnización por terminación ilegal del contrato de trabajo a término fijo, como ya se ha dicho, no es razón para derivar de allí un error. Por una razón simple y clara el C.S. del T. en el artículo 13 permite liquidar sumas superiores a las que se consagran en dicho estatuto.

Veamos las declaraciones para mostrar la conclusión precedente:

CARLOS ANDRÉS LÓPEZ SÁNCHEZ manifestó que es contador y que está en el cargo de jefe de nómina desde el año 2018, no conoce al demandado pero sí conoce su documentación por razones de su cargo; dijo sobre el proceso de liquidación definitiva del demandado que

*“la liquidación específica de él no la recuerdo porque quincenalmente llegan una volumetria (sic) bastante alta de liquidaciones por renuncia, vencimiento de contratos y demás, pero recuerdo claramente cuando se identifica el error, se identifica una inconsistencia en el pago de la nómina mucho tiempo posterior al retiro del señor, entonces en ese momento se hace una validación de la liquidación de la nómina que se liquidó en su momento en el 2018 a mediados de julio de 2018 y se identifica que existe pues un error en el pago específicamente de la indemnización”.*

Explicó cómo se realiza la liquidación en COMFANDI:

*“hay unos procesos quincenales, hay unas fechas de entrega de las novedades donde al área encargada, ósea el área de nómina nos entrega una novedad por las personas en este caso de renuncia, de retiro, de terminación justa o sin justa, cualquiera de los motivos que permite la ley, esta información se agrega al sistema y el sistema con base en la información*

*que encuentra hace una liquidación de todos los conceptos, llámese prestaciones sociales, prestaciones legales, salarios, igualmente ahí viene el tema de descuentos legales o autorizados por el colaborador y el sistema hace un proceso interno donde hace estos cálculos aritméticos y determina unos resultados a pagar por cada uno de los conceptos que les estoy mencionando”.*

Respecto de la novedad de la liquidación del demandado indicó que

*“posterior al retiro del señor, validando un caso totalmente diferente al de Diego, se identifica que hay una inconsistencia, que puede haber una inconsistencia, se hace un resultado sobre todos los acumulados de la nómina desde el 2018, 2019 y si no me falla la memoria parte del 2020 para identificar si esta inconsistencia se pudo haber presentado y efectivamente encontramos tres personas que tenían esta inconsistencia en un pago adicional por el concepto de indemnización, qué se identifica ahí, se identifica que el sistema le paga 390 si no me falla la memoria 390 y pico de días por concepto de indemnización, a lo cual inmediatamente genera una alarma, no decimos que hay un error en ese momento sino que hacemos un análisis porque lo máximo que se debería pagar debe ser 360 de indemnización que es lo que lleva un contrato fijo como era el que tenía el señor Diego. Una vez validado el proceso donde se hizo el retiro del señor pues se identifica que efectivamente este retiro se da en un momento muy cercano a un proceso automático que hace el sistema de unas actualizaciones de fecha y el sistema toma una fecha errada donde se calculó una fecha ya para el siguiente año de finalización del contrato la cual era irreal ya que no se le había prorrogado el contrato, a él se le terminó con 30 y pico de días el contrato que tenía hasta ese momento con Comfandi, se procede pues inmediatamente a informar a la gerencia y ya de ahí sigue el proceso al área de jurídica, inicialmente pues se llama a los colaboradores, se les informa el tema de este error que por favor deben devolver, finalmente pues digamos que no se logró no sé si con todos y pues ya se inicia con este proceso”.*

Señala que el error no se había presentado antes de esa fecha porque

*“es que antes, nosotros hicimos un cambio de plataforma de sistemas precisamente en febrero de 2018, anteriormente había un sistema diferente y digamos que este sistema era pues un tanto manual y obviamente esos procesos eran muy diferentes, entonces no se presentaba este tipo de situaciones, con este sistema pues sí se presentan o se podían presentar, se presentaron y se pueden presentar este tipo de situaciones”.*

Que para que no se presentaran este tipo de situaciones Comfandi

*“realizó al final del proceso un ajuste para identificar aquellas personas que dentro de las n que se retiran por la volumetría tienen más de 360 días de*

*liquidación o más de 300 días y se hace una validación interna para identificar si es correcto porque a veces hay prorrogas que pueden ser menores a un año, entonces se hace una validación por más de 300 o que son con un número de unidades significativas y se valida de forma manual si es correcto, de todas maneras pues mensualmente o quincenalmente perdón, nosotros pagamos quincenal no es que se presente una volumetría grande indemnizaciones, entonces se revisa puntualmente”.*

En cuanto al pago de la seguridad social del demandado refirió que

*“como el retiro del señor se dio ya finalizando mes, la novedad la nómina llegó ya cuando habíamos cerrado el ciclo de nómina, ya estábamos en procesos de seguridad social y ya se habían generado planos para el pago, entonces esa novedad quedó para ser tramitada en la siguiente quincena, quiere decir que el pago del mes de junio de seguridad social se hizo completo y se pagó y como la planilla la teníamos los primeros días que pagar por nuestro nit tenemos hasta el tercer día hábil, ósea se paga en julio y se paga completo, ahí normalmente lo que pasa es que la caja sí tuvo que asumir un dinero pequeño adicional en tema de seguridad social porque la novedad no daba para más y ya en la siguiente planilla de agosto porque como el retiro de él fue en julio, entonces esa planilla se paga los primeros días de agosto ahí se marca la novedad de retiro y se hace el ajuste de seguridad social que se deba de hacer”.*

Francy Serna Rodríguez dijo ser ingeniería industrial y gerente de administración de personal en gestión humana de Comfandi donde lleva 24 años. Relató que

*“dentro de la gerencia de administración de personal hay un proceso que reporta la gerencia que es el de nómina, nosotros en el año 2019, haber me devuelvo un poco más, en el 2018 en febrero de 2018 Comfandi implemento una vertical nueva de gestión humana y dentro de esos entró la nómina, en febrero de 2018, en junio de 2019 en un proceso que estaba haciendo una liquidación Carlos Andrés López que es jefe de nómina, me reporta una información y yo le veo una inconsistencia y le digo por qué el sistema estaba haciendo esa liquidación, fue un tema que estábamos viendo un proceso de una persona y le dije hay un error, inmediatamente le dije si hay ese error en la aplicación devolvete porque quiero ver desde que volvimos e implementamos la nómina en febrero de 2018 que fue lo que sucedió. Inmediatamente cuando él se devuelve detecta que hubo una inconsistencia en el sistema que implementamos con tres personas, una de esas el señor Diego, qué fue lo que sucedió, el señor Diego venía con un contrato laboral desde febrero de 2017 hasta julio de 2017 y el 30 de julio él firmó un contrato de prorroga a un año ósea hasta julio 31 de 2018, nosotros a él le comunicamos la terminación del contrato el 27 de junio de 2018, ósea*

*terminación sin justa causa y resulta que el sistema debió haberle liquidado 33 días de indemnización y o sorpresa cuando se devuelve en los históricos Carlos Andrés a raíz de esta novedad que vimos en el 2017 y él se devuelve y mira qué fue lo que sucedió, encontramos que le había pagado 393 días donde yo le dije inmediatamente esto es un error, a la luz de esto porque la persona terminó pues sin justa causa fue un tema del sistema se habló con el proveedor que en ese momento era SQL ahora es Sotfwar y tuvieron que ajustar inmediatamente el sistema, a estas personas incluido el señor Diego se le mandó una notificación donde le explicábamos que por un error en el sistema que habíamos detectado se había pagado una suma alrededor de 17 millones de más que no le correspondían y lo invitábamos a que se acercara para precisamente llegar a un acuerdo de pago, situación pues que no se hizo efectiva, el señor digamos que no la compartió y finalmente hasta el son de hoy tuvimos que empezar un proceso legal porque finalmente somos administradores de recursos públicos además y tendríamos allí identificado una pérdida para la organización por ese valor, entonces por eso a inició todo este proceso legal para poder recuperar ese dinero”.*

De las dos declaraciones precedentes surgen los siguientes interrogantes: ¿Con decir que fue un error del “sistema”, que se habló con el “proveedor”, que en ese momento era SQL y ahora es “Sotfwar” basta para admitir el error de COMFANDI en la liquidación de la referida indemnización? ¿Dicho “proveedor” o dicho “Sotfwar” consideró los argumentos expuestos en la contestación de la demanda por el trabajador y que ampliamente ya se expusieron? ¿Dicho “proveedor” o dicho “Sotfwar” consideró que el artículo 13 del C.S. del T. consagra el mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores y que solo se iba a pagar por COMFANDI la indemnización consagrada en la ley? ¿De los testigos traídos al proceso y de la documental aportada al expediente se desprende que al momento de la liquidación y no un año después de la misma, a COMFANDI le es permitido crear derechos adicionales a los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, como regla general; y que los liquidadores de esa fecha no estaban conscientes de ello? ¿hay mala fe del trabajador demandado al recibir dicha indemnización?

Como se indicó anteriormente, de las declaraciones de los testigos no se demostró que el principio de autonomía de la voluntad de COMFANDI

estuvo viciado por error, fuerza o dolo, al momento en que su sistema o plataforma virtual liquidó la indemnización del demandado, pues estos ni siquiera estuvieron presentes al momento de la liquidación, no conocen personalmente al demandado, entonces, ¿cómo inferir que la intención del demandante no era la de otorgarle un beneficio adicional al trabajador? Se itera

De la documental tampoco se desprende vicio en el consentimiento de COMFANDI por las siguientes razones: de la carta de terminación del contrato de trabajo calendada el 27 de junio de 2018 dirigida por COMFANDI al señor DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ, con la firma de recibida y admitida por el demandado en el interrogatorio de parte, se muestra que el contrato de trabajo suscrito entre ellos se terminaba el 27 de junio de 2018. Sin embargo, el argumento del trabajador demandado es que el empleador NUNCA le preaviso su decisión de dar por terminado el contrato, pues el documento allegado al libelo demandatorio consiste en una carta donde se manifiesta la intención de terminar el contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador. Señala que no se puede confundir la carta de terminación del contrato de trabajo con la carta de renovación del mismo, dice que son argumentos disimiles y el primero no puede reemplazar al segundo porque su naturaleza y contenido son diferentes.

Entonces, concluye que, el 27 de junio de 2018 el empleador expresa su intención de terminar el contrato de trabajo unilateralmente y esta decisión se hace efectiva el 12 de julio de 2018, pues dicha comunicación señala que el vinculo quedó extinguido con dicha liquidación. Independiente de que el argumento se comparta o no por esta Sala, lo cierto es que hay discusión en torno a la terminación del citado vinculo.

A manera de conclusión, el hecho de un cambio tecnológico o de plataforma en la liquidación de la nómina por COMFANDI no basta por si

solo para demostrar el error en la liquidación del contrato del trabajador demandado. Pues las tecnologías tienen aspectos positivos. Pero también podrían tener efectos negativos, los que no podemos separar. Lo que no se puede hacer es quedarnos con lo positivo y olvidarnos de todo lo que representa el pago a los trabajadores; y no es un argumento que antes del 2018 los procesos eran manuales y no había tanto error, como lo dijo el testigo CARLOS ANDRÉS LÓPEZ SÁNCHEZ, pues un pago en exceso al trabajador con relación al mínimo de derechos y garantías que consagra el C.S. del T. es un evento que se debe programar en el sistema para demostrar que sólo se está pagando el derecho consagrado en la ley. No puede ser un enriquecimiento sin justa causa como lo arguye la empresa.

Pensar lo contrario, es desconocer la voluntad de las personas naturales o colectivas, la ambivalencia de la tecnología que en este caso no se demostró por lo ya expuesto ampliamente; los efectos o riesgos que por naturaleza pueden ser previsibles; por ejemplo, la capacidad de juicio del humano en virtud a que la tecnología por más que queramos no la puede reemplazar, en todos los casos. No se demostró por COMFANDI que una vez implementado el sistema de nómina pensó lo que nadie podía haber pensado, pero que sucedió, como es el hecho de que la empresa puede pagar en exceso de lo que dice la ley, como la indemnización en un contrato a término fijo, por muchas razones que no solo es el error. Lo opuesto, en un razonamiento por el absurdo sería pensar que los virus de los computadores podrían reemplazar la huelga de los trabajadores.

Por lo expuesto, se revoca la sentencia apelada y, en su lugar, se absuelve al demandado de todas las pretensiones de la demanda. Costas en ambas instancias a cargo de COMFANDI y en favor de DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ. Inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma equivalente a un salario mínimo

mensual legal vigente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5 numeral 1 del Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016.

## V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

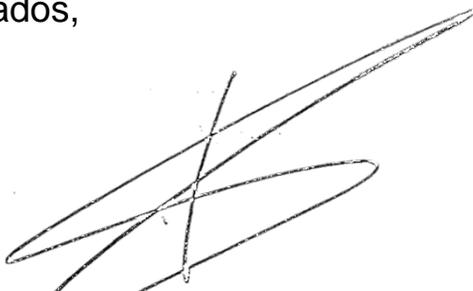
### RESUELVE:

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia apelada No. 395 del 3 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, se dispone **ABSOLVER** a **DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ** de todas las pretensiones de la demanda.

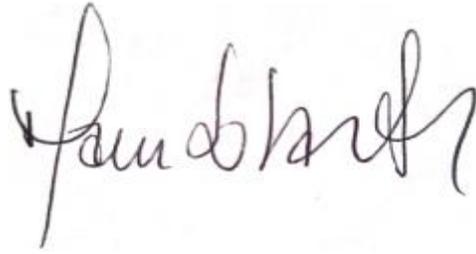
**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de COMFANDI y en favor de DIEGO ARMANDO CARDONA GONZÁLEZ. Inclúyanse como agencias en derecho en esta instancia la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,



**GERMAN VARELA COLLAZOS**



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **4d8be03f11df90ce52a8eccfa84ca61dfc10fa7d54a7f5a0adefc6a4d9a655ea**

Documento generado en 03/05/2023 06:39:57 PM

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

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