



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

Acta número: 09

Audiencia número: 081

En Santiago de Cali, a los diecinueve (19) días del mes de marzo de dos mil cuatro (2024), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 modificadorio del artículo 82 del del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación formulado contra la sentencia número 056 del 13 de marzo de 2023 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral promovido por BEANI MARCELA QUINTERO MONTENEGRO contra AMANDA TOLEDO VANEGAS

Las partes en esta etapa procesal no presentaron alegatos de conclusión. A continuación, se emite la siguiente

**SENTENCIA N° 072**

Inicialmente este proceso fue presentado como de única instancia, razón por la demanda fue presentada directamente por la demandante, con el fin de que se le reconozca el pago de salarios causados del 21 de agosto de 2018 al 10 de junio de 2019. Al subsanar la demanda, solicita el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes en seguridad social integral, indemnización moratoria por terminación del contrato y por no pago de las prestaciones sociales y por no consignación de las cesantías en un fondo.



En sustento de esas peticiones expresa que se vincula con el establecimiento de comercio "Preco Ya" de propiedad de la demandada, desde el 14 de febrero de 2014 y termina el 31 de agosto de 2018. Desempeñando el cargo de Operaria de alimentos, oficios varios, luego vendedora, vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido y devengando el salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte.

Que poseía la calidad de empleada con estabilidad laboral reforzada por la condición de discapacidad.

Que el 14 de febrero de 2018 fue citada ante el Ministerio del Trabajo porque la demandada había solicitado autorización para terminar su contrato, pero días posteriores presentó la actora ante el mismo ministerio, queja, debido a las incapacidades, lo que no le permitió asistir a esa diligencia.

Que el 20 de febrero de 2018 presenta denuncia por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo por ser víctima de persecución laboral.

Que el 16 de marzo de 2018, se hace otro sí al contrato de trabajo, cambiándola del puesto de ventas.

Que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución GACT 2018002626 del 31 de julio de 2018 autorizó la desvinculación de la actora con justa causa, lo que conllevó a que el contrato terminara el 21 de agosto de 2018.

Que contra el acto administrativo del Ministerio del Trabajo presentó los recursos legales y el 29 de septiembre de 2019 le informan que ese expediente ya estaba archivado.

Que el 28 de enero de 2019 formuló acción de tutela, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, buscando la protección del derecho de petición, ante el silencio del Ministerio del Trabajo. Que posteriormente se entera de que esa autoridad administrativa había decidió a su favor del recurso de reposición.



La anterior demanda fue rechazada por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas, quien consideró que lo solicitado por la actora era el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización, aportes a la seguridad social, cuya cuantía excedía los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, razón por la cual remite el expediente a los Jueces Laborales del Circuito, correspondiéndole el conocimiento al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, donde la demandante se encuentra representada por mandatario judicial

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La demanda no fue contestada en debida forma y se dio por no contestada. (odf 15)

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El proceso se dirimió con la sentencia mediante la cual la operadora judicial absuelve a la demandada de todas las pretensiones, al declarar probada de oficio la excepción de inexistencia de la obligación.

Conclusión a la que llega la A quo, porque en este proceso no se solicita la declaratoria de la ineficacia de la terminación del contrato, si bien, cuenta con facultades ex officio, pero los hechos deben ser debatidos y probados para que el juez pueda utilizar esas facultades. El tema de la ineficacia y el reintegro no fue ventilado en este proceso, por ello, el Despacho encuentra que lo que correspondía a las peticiones de la actora, requería dejar sin efecto el acto inicial, esto es la carta de despido a la demandante por su empleadora. Además, que el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la parte que da por terminado el contrato debe informarle a la trabajadora las razones que llevan a esa decisión, que no pueden ser modificadas posteriormente.

Que, si se le hubiese puesto a la actora lo decidido por el Ministerio del Trabajo, hubiese llevado al análisis de la estabilidad laboral, pero ésta no fue solicitada, ni se debatió la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



Que lo que entiende el despacho es que había una resolución del Ministerio, que no estaba ejecutoriada, donde la carta de terminación no se condicionó a esa resolución, por ello no significa que el vínculo contractual hubiese salido nuevamente a la vida.

### **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la demandante porque siempre se dejó presente que el despido se realiza sin respeto del debido proceso frente a la actuación del Ministerio del Trabajo.

El apoderado de la demandada solicita la condena en costas a cargo de la parte vencida.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Conforme a lo expuesto al formularse la alzada, corresponderá a la Sala determinar si los argumentos del recurso de apelación conllevan a revocar la providencia de primera instancia. Además, si procede la condena en costas a cargo de la demandante.

Considerando la Sala que para dar respuesta a el primer interrogante planteado, es necesario traer en cita las pretensiones de la demanda, que fueron presentadas con la subsanación que se hizo de esta demanda cuando fue inadmitida en el juzgado de pequeñas causa y luego ante el juzgado laboral del circuito de conocimiento.



**DE SUBSANA EL ACAPITE DE PRETENSIONES; Y QUEDA ASI.**

**PRIMERA:** Que entre la señora AMANDA TOLEDO VANEGAS, propietaria del establecimiento de comercio PRECO-YA y BEANI MARCELA QUINTERO MONTENEGRO, **existió un contrato de trabajo el cual termino por causal imputable al empleador.**

**SEGUNDA:** Que como consecuencia de lo anterior la demandada deben pagarme, por concepto de salarios la suma de **SIETE MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS DIECISEIS PESOS (\$7.499.916) M/C** correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.

Escaneado con CamScanner

**TERCERA:** Que como consecuencia de lo anterior la demandada debe pagarme por concepto de Subsidio de transporte la suma de **OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$846.819) M/C** correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.

**CUARTA:** Que como consecuencia de lo anterior la demandada debe pagarme, por concepto de Cesantías la suma de **SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SESENTA Y DOS PESOS (\$695.562.) M/C** correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.

**QUINTA:** La demandada deben pagarme por concepto de intereses a la cesantía la suma de **SESENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS (\$66.499) M/C.** correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.

**SEXTA:** La demandada deben pagarme por concepto de vacaciones, la suma de **TRESCIENTOS DOCE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$312.496) M/C.** correspondiente al tiempo laborado, es decir desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.



**SEPTIMA:** La demandada debe pagarme por concepto de prima de servicios, la suma de **SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SESENTA Y DOS PESOS (\$695.562) M/C.** correspondiente al tiempo laborado, es decir desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019.

**OCTAVA:** La demandada deben realizar los respectivos pagos de Aportes a la Salud, en la respectiva EPS, correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019, por la suma de **SEISCIENTOS NUEVE MIL SEISCIENTOS TRES PESOS (\$609.603) M/C,** mas sus respectivos intereses de mora.

**NOVENA:** La demandada debe realizar los respectivos pagos de Aportes a la Administradora de Fondo De Pensiones (AFP), correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019, por la suma de **OCHOCIENTOS SESENTA MIL SEISCIENTOS DIECISEIS PESOS (\$860.616) M/C,** mas sus respectivos intereses de mora.

**DECIMA:** La demandada deben realizar los respectivos pagos de Aportes a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), correspondiente al tiempo laborado desde el día 22 de agosto de 2018, hasta el día 10 de junio de 2019, por la suma de **SETENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS (\$74.874) M/C,** mas sus respectivos intereses de mora.

**DECIMA PRIMERA:** La demandada deben pagarme por concepto de indemnización, la suma de **DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS DIEZ PESOS (\$2.864.510.) M/C,** como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo por causa imputable al empleador de conformidad con el artículo 64 del C.S.T S. S.

**DECIMA SEGUNDA:** La demandada debe pagar a mi favor la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, la suma de **DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS VEINTE PESOS (\$18.749.520) M/C,** por no haberse cancelado a la terminación del contrato las prestaciones debidas al trabajador, la presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago.

**DECIMA TERCERA:** La demandada debe pagar a mi favor la sanción moratoria contemplada en el artículo 99 LEY 50 DE 1990 del código sustantivo del trabajo, la suma de **OCHO MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y UN MIL TREINTA Y OCHO PESOS (\$8.281.038) M/C,** por no haberse cancelado a la terminación del contrato las prestaciones debidas al trabajador, la presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago

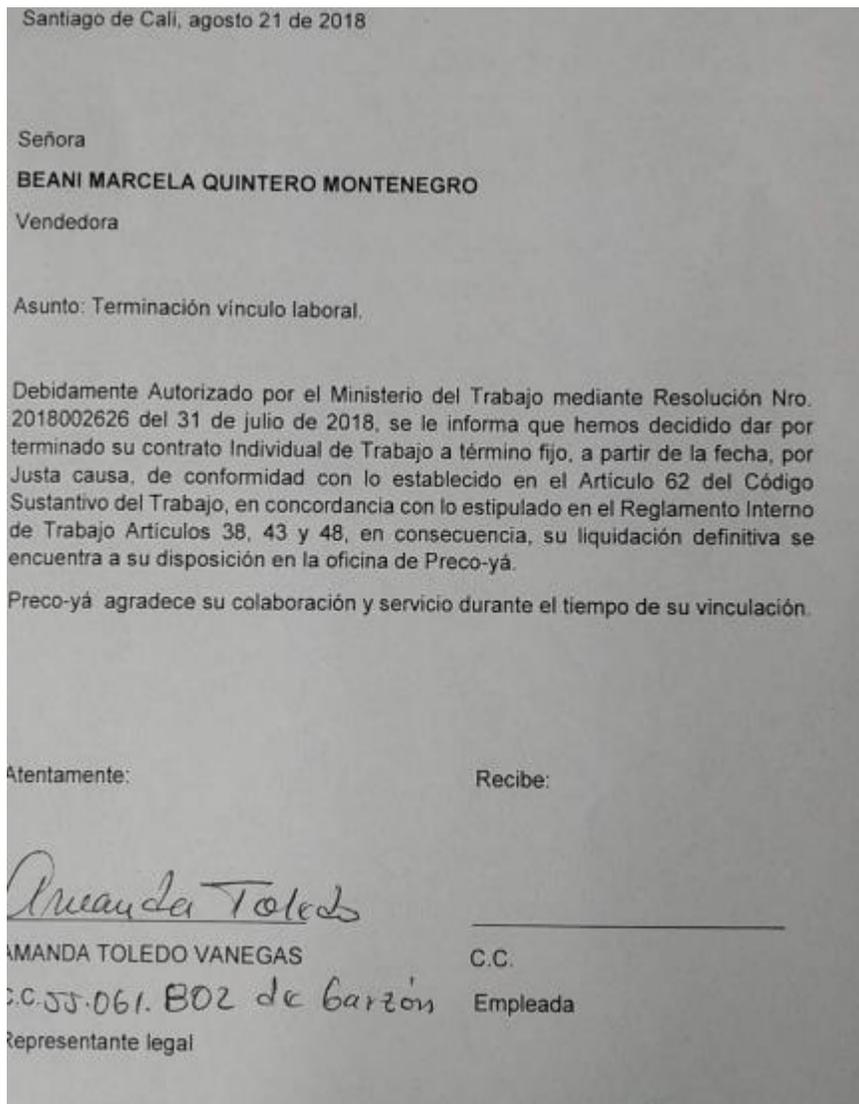
**DECIMA CUARTA:** La demanda deben pagar las costas y agencias en derecho del presente proceso.

**DECIMA QUINTA:** Condenar a la demanda en las demás pretensiones que resulten demostradas dentro del proceso y a mi favor, teniendo en cuenta las facultades ultra y extra petita asignadas al señor juez que conozca del proceso.

En efecto en ninguna de las peticiones se hace referencia a la ineficacia del despido y con ello el reintegro como una forma de reparar el derecho a la estabilidad laboral.



Además, de acuerdo con la carta de terminación del contrato



Encontramos que la motivación para finiquitar el contrato laboral de la promotora de esta acción es lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el reglamento interno. Aunado a ello, se cita la Resolución 20180023626 del Ministerio del Trabajo, fechada el 31 de julio de 2018, mediante la cual autoriza la terminación del vínculo contractual de la demandante. Por lo tanto, la parte demandada haciendo uso de esa autorización, más las normas citadas, da por terminado el contrato.

Pero para la data en que la empresa hace uso de esa autorización, ese acto administrativo no estaba ejecutoriado, el que sólo vino a quedar en firme a través de la Resolución número 0185 del 10 de junio de 2019, mediante la cual decide el recurso de apelación, revocando el primer acto administrativo que concedió la autorización. Por lo tanto, correspondía a la parte demandada probar el hecho del despido justificado.



Retomando la pretensión inicial la demandante perseguía el pago de salarios desde el 21 de agosto de 2018, día en que fue despedida al 10 de junio de 2019, cuando se emite la resolución que negó la autorización. Sin solicitar el reintegro. Donde se debió debatir ese despido, porque al subsanar la demanda se solicita la indemnización por despido. Pretensión que omitió la juzgadora de primera instancia analizar, dado que compete a ella el uso de las facultades ex officio, con interpretación de la demanda, que fue promovida por la propia demandante sin ser abogada.

De otro lado, la A quo hace alusión al uso de las facultades extra y ultra petita, que como se anunció en líneas anteriores, corresponden al juzgado de primera instancia de conformidad con el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y con lo expuestos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 9518 del 2015. Pero para dar aplicación a esas facultades, es necesario que se soporte en hechos debidamente acredita, pese a que se omite citarlas como pretensiones. Encontrando la operadora judicial que la parte demandante no hizo alusión a esos supuestos fácticos, lo que la exoneran de analizar si hay ineficacia del despido. Y como la operadora judicial de primera instancia no dio aplicación a las facultades ex officio, no puede hacerlo la segunda instancia.

Pero el argumento de alzada está fundamentado en *“que el despido se realiza sin respeto del debido proceso frente a la actuación del Ministerio del Trabajo”*. Donde la A quo no hizo el estudio de la pretensión de la indemnización por despido injusto, presentada con la subsanación de la demandada. Donde la parte activa de la litis al formular el recurso de alzada si hace referencia al hecho del despido, lo que conlleva a la Sala a interpretar que se sigue en desacuerdo con la forma de terminación del contrato, no desde el punto de vista de la prohibición de despedir al trabajador discapacitado.

Lo cierto es que, de acuerdo con el texto de la carta de terminación del contrato, si se hizo uso de la resolución emitida por las autoridades administrativas del trabajo, en los siguientes términos: *“debidamente autorizado por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución Nro. 2018002626 del 31 de julio de 2018, se le informa que hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo a partir de la fecha”*. Lo que conlleva a entenderse que la parte demandada utilizó como excusa, entre otras la autorización del permiso para despedir otorgada por el Ministerio del Trabajo, sin tener certeza de la ejecutoria de ese acto



administrativo, que fue revocada ante la imposición de los recursos legales presentados por la hoy demandante y que ante el silencio de la decisión de fondo tuvo que promover acción de tutela para que el Ministerio se pronunciara, y es ahí donde la parte demanda refiere de un indebido proceso.

Además, si bien la carta de terminación cita como fundamento para terminar el contrato laboral el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. No bastando la enunciación de la norma, sino que es necesario enunciar el hecho y probarlo. Situaciones que no acontecen en este proceso, por lo tanto, se declarará que el contrato terminó sin justa causa que conlleven a accederse al reconocimiento de la indemnización correspondiente.

La comunicación de terminación del contrato hace referencia a un contrato laboral a término fijo, modalidad de la que también es expresada por la demandante en uno de los escritos que dirige al Ministerio del trabajo. Pero lo cierto es que esa modalidad contractual es solemne, a las voces del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que debió acompañarse un ejemplar de éste. Además, cuando se va a reconocer y liquidar la indemnización por despido injusto, tal como lo contempla el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe pagar el tiempo que falta para cumplirse el plazo o vencer la prórroga.

En este caso, no se acompañó el contrato laboral a término fijo, no pudiéndose establecer cual fue el plazo inicialmente estipulado, por lo tanto, se tomará como un contrato a término indefinido. El que inició el 14 de febrero de 14 y terminó el 21 de agosto de 2018. Es decir, estuvo vigente por 4 años, 6 meses y 5 días.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece como se debe liquidar la indemnización por despido injusto, tratándose de contratos de trabajo superiores a un año, corresponde por el primer año 30 días y por los años siguientes 20 días y se pagará la proporción.

En este caso a la demandante se le adeuda 100.27 días de salario, que de acuerdo con la demanda devengaba el mínimo, que para el año 2018 estaba fijado en la suma de \$781.242, dando como resultado: \$2.611.171.18, suma que se cancelará debidamente indexada.



Bajo las anteriores consideraciones se modificar la decisión de primera instancia.

El otro punto de censura es la solicitud de condena en costas a la parte demandante. Pero debe tenerse en cuenta el artículo 365 y siguientes del Código General del Proceso, norma aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, hay lugar a condenar en costas a la parte vencida en juicio, que, en este caso, los argumentos de la parte actora han salido avante.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

### DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO: MODIFICAR** la sentencia número 056 del 13 de marzo de 2023 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar:

1. Declarar que entre las señoras BEANI MARCELA QUINTERO MONTENEGRO como trabajadora y AMANDA TOLEDO VANEGAS como empleadora existió un contrato de trabajo a término indefinido que rigió del 17 de febrero de 2014 al 21 de agosto de 2018 y que terminó sin justa causa
2. Condenar a la señora AMANDA TOLEDO VANEGAS a pagar a la ejecutoria de esta providencia a la señora BEANI MARCLE QUINTERO MONTENEGRO la suma de \$2.611.171.18, que se cancelará debidamente indexada; por concepto de indemnización por despido injusto.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
BEANI MARCELA QUINTERO MONTENEGRO  
VS. AMANDA TOLEDO VANEGAS  
.RAD. 76-001-31-05-012-2022-00634-02

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo restante la sentencia número 056 del 13 de marzo de 2023 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

**Los Magistrados**

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado  
Rad. 012-2022-00634-02