



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 094
Acta de Decisión N° 033**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Consulta de la Sentencia N° 267 del 18 de agosto del año 2021, proferida por el Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **MAYRA ALEJANDRA VALENCIA BENÍTEZ** en contra de la sociedad **CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 76001-31-05-012-2021-00179-01, con el fin que se declare la existencia de un contrato a término indefinido entre las partes con los extremos temporales del 04 de septiembre de 2018 hasta el 15 de febrero de 2019, declarar el despido unilateral por parte del empleador.

En consecuencia, se solicita condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales, cesantías, interés a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, salarios dejados de percibir desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 15 de febrero 2019, aportes a la seguridad social integral, indemnización moratoria por despido injusto.

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, entre las partes existió contrato verbal desde el 04 de septiembre de 2018 como trabajador



independiente; desempeñando el cargo de secretaría, en el horario de 7:00 a.m., a 5:00 p.m. de lunes a viernes, el día sábado de 7:00 a.m. a 12:00 m.; la demandante no fue vinculada a la seguridad social integral durante la tiempo que laboró con la demandada; el primero de diciembre por no estar vinculada a la seguridad social se practicó prueba de embarazo casera, saliendo positiva; informó de manera verbal a la Gerente de la empresa; el 15 de febrero de 2019 durante el desempeño de las labores es desvinculada de la empresa; al momento del despido la demandante se encontraba en embarazo; incoó acción de tutela, el Juzgado respectivo ordenó el pago de la seguridad social; no han sido canceladas las prestaciones sociales ni la indemnización por terminación unilateral del vínculo (08, Anexos, Subsanación Demanda)

RÉPLICA DE LA DEMANDADA

La sociedad **CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S**, manifiesta que, la relación laboral inició el 04 de septiembre de 2018, el cargo desempeñado era el de secretaria, el horario de trabajo es de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora de almuerzo; el día sábado de 9:00 a.m. hasta las 12:00 m; que no tenían conocimiento del embarazo por hacer parte de la intimidad de la demandante y la demandante no informó a la Gerente del estado de gestación; el 15 de febrero de 2019 a las 11:30 a.m., se retira del puesto de trabajo y no regresó; se realizaron llamados telefónicos sin obtener comunicación; el 21 de febrero de 2019 se terminó el contrato con la demandante; durante los contratos la demandante se encontraba vinculada a la seguridad social; incoó acción de tutela; el Juez después de estudiar acción tutela, protegió los derechos a la seguridad social posteriores a la fecha del despido; el primer contrato fue desde el 04 de septiembre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2018 y el segundo contrato desde el 01 de octubre desde 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018, al finalizar se pagaron las prestaciones sociales, el tercer contrato del 01 de febrero de 2019 hasta el 14 de febrero; con liquidación definitiva; de la última liquidación se le realizaron los descuentos autorizados por la demandante.



Se opone a las pretensiones. Formuló las siguientes excepciones de mérito pago de la obligación, inexistencia de la relación contractual laboral, Despido mediante causal objetiva-Justo Despido Artículo 60 CST., inexistencia de la mala fe (13, Anexo, Contestación de Demanda).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 12 Laboral del Circuito de Cali, a través de Sentencia N° 267 del 18 de agosto del año 2021, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora **MAIRA ALEJANDRA VALENCIA BENITEZ** como trabajadora y la empresa **CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S.**, existieron dos contrataciones, la primera a término fijo inferior a un año vigente entre el 4 de septiembre y el 15 de diciembre de 2018, terminada por vencimiento del plazo y la segunda, entre el 1 y el 14 de febrero de 2019 finalizada por la empleadora invocando justa causa.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación, en favor de la demandada **CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S.**, y en consecuencia **ABSOLVER** de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora **MAIRA ALEJANDRA VALENCIA BENITEZ**.

TERCERO: Sin costas.

La A quo fundamenta su decisión en que, se dieron dos vinculaciones a término fijo y posterior un contrato indefinido

Los documentos no fueron tachados de falsos ni fueron desconocidos. Resulta falsa la afirmación de un contrato indefinido; por existencia de un contrato a término fijo, el cual finiquitó por vencimiento del plazo pactado.

La ecografía del 19 de febrero de 2019, tenía 9 semanas 3 días al 19 de febrero de 2019, para el quince de diciembre quedó en embarazo y ya había sido informada de que se iba a terminar el contrato. Por lo que queda desvirtuado el trato discriminatorio.

No se demostró que la empresa estaba laborando para la fecha de la supuesta vinculación a término indefinido en desde el 31 de diciembre de 2018 hasta enero de 2019.



*La demandante no volvió a trabajar, solo hasta el 20 de marzo de 2019, se supo de la actora por la presentación de la tutela; entonces no se evidencia un despido injusto; renuncia tácita, (fol. 29) **MAYRA ALEJANDRA** desde el 15 de febrero de 2019 no volvió a trabajar, no retornó; no está probado el despido. Un despido justificado no está incurso en ninguna ilegalidad contractual, la demandante tenía 2 meses; el embarazo no fue notificado, se probó que la demandante no volvió a laborar; se terminó con justa causa por el empleador; el Juez de Tutela otorgó protección especial para él bebé en gestación la “seguridad social”; se protege es al bebé; solo se ampara él bebe una obligación solidaria que impuso el Juez de Tutela. La primera contratación está cubierta con documentos.*

*En cuanto a la liquidación se hace un pago menor por el pago de un préstamo donde la demandante autoriza a descontar de su liquidación el pago de cualquier préstamo, artículo 152, de CST, del pago que pasa de la liquidación a la fecha de pago. Se allega, certificado de envío a casa de dos pisos; certificación de 472 se efectuó la paz y salvo de pago de las prestaciones; antes de ello no se evidencia reclamación. No se observa un mal actuar del empleador, los aportes están ya efectuados, no hay lugar a indemnización moratoria debido a que no hay mala fe por parte del empleador. Los rubros fueron cubiertos y los otros no nacieron a la vida jurídica. Dos contrataciones, terminadas por vencimiento de plazo, y la terminación del contrato invocando justa causa, absolver de toda la pretensión; se declara probada” **la excepción inexistencia de la obligación**”.*

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Objeto de la Consulta

El problema jurídico a resolver se ciñe en determinar si existió un entre la señora **MAYRA ALEJANDRA VALENCIA BENÍTEZ** y **CONSULTORIAS Y ASESORIAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S**, un contrato a terminó indefinido con los extremos temporales del 04 de septiembre de 2018 al 15 de febrero de 2019, como consecuencia de ello la terminación del contrato de forma unilateral por parte del empleador, declarando el despido injusto a causa de



la presunta debilidad manifiesta que exhibía la trabajadora en razón a su estado de gestación en consecuencia;

Condenar pago de las compensaciones económicas dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad integral de seguridad social y las indemnizaciones solicitadas en la demanda.

CASO CONCRETO

El asunto en discusión se fija en determinar conforme a lo establecido y probado dentro del proceso si la demandante tenía un contrato laboral a término indefinido y si al momento del despido unilateral se encontraba en situación de debilidad manifiesta, que el despido no obedezca a una decisión discriminatoria.

PRUEBA DOCUMENTAL RELEVANTE

Contrato a término fijo desde el 04 de septiembre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2018(01. Anexo, Contestación Demanda)

Prórroga del contrato del contrato de trabajo con fecha del 01 de octubre de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018 (02, Anexo Contestación demanda).

Preaviso de terminación del contrato (03, Anexo Contestación Demanda).

Liquidación definitiva del 04 de septiembre de 2018 al 15 de diciembre de 2018(04, Anexo Contestación demanda).

Certificados de aportes a seguridad social (11, Anexo Contestación Demanda).

Terminación del contrato por abandono el cargo (09, Anexo Contestación Demanda).

Comprobante de envío de terminación del contrato (10, Anexo Contestación Demanda)

Liquidación de contrato verbal (07, Anexo Contestación Demanda).

Sentencia de tutela (03, Anexo Demanda)



Ecografía (03, Anexo Demanda)

Comprobante de Préstamo (06, Anexo Contestación Demanda).

Depósito judicial (08, Anexo Contestación Demanda).

Comprobante de envío pago por consignación (12, Anexo contestación Demanda).

Interrogatorio de parte y testimonios.

Representante Legal Suplente **ELKIN RAFAEL HERNANDEZ GARCÍA**, bachiller 41 años, casado, No conoce a la demandante.

*La demandante si laboró con la empresa demandada en Cali; se desempeñó como secretaria; laboró desde 04 de septiembre 2018 hasta el 15 de febrero de 2019; la demanda si realizó todos los aportes desde el inicio del contrato hasta la finalización del mismo; terminó el contrato de manera unilateral; la demandada si liquidó las prestaciones sociales a la finalización del contrato; la demandante tuvo 3 contratos; desde el 04 setiembre 2018 hasta el 30 septiembre de 2018- el segundo desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018; el otro es un contrato verbal desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 14 de febrero de 2019; desde el 16 de diciembre al 31 de enero de 2019 no prestó servicio a la demandada; la demandante fue despedida porque el 14 de febrero de 2019 solo trabajo hasta las 11:30 de la mañana y no volvió más, el auditor notificó que la demandante solo trabajó hasta la hora señalada; **para ubicar a la demandante; usaron todos los medios ; los contactos que tenían en ese momento; le entregaron la carta a los contactos en la hoja de vida; "la demandante de manera verbal informó que estaba embarazada; no presentó prueba; le informó a la Gerente que estaba en estado de gestación; después del despido presenta la prueba; se dice por la gerente en su momento que les informó del embarazo los primeros días de diciembre de 2018, sin prueba de dicho estado; el representante conoce de la información porque es lo reposa en la carpeta; el representante legal no escuchó cuando la demandante comunicó de manera verbal de su embarazo, no se encontraba en la empresa"***

Testigo **ADRIANA VÁSQUEZ BÁEZ**, 57 años, soltera, Abogada. No tiene vínculo con la demandada trabajó seis años en administrativa desde el año 2019,

*La demandante trabajó en la sucursal de la ciudad de Cali muy cerca a la fecha del retiro de la testigo; **en la empresa tenían dos tipos de contrato los contratos eran de tres a cuatro meses, el contrato terminaba el 15 de diciembre de 2018;** no recuerda otro contrato, los contratos tenían un término, a ella se le terminó el contrato igual que a la parte administrativa; después de las vacaciones de parte administrativa, no sabe si la demandante firmó otro contrato; **la empresa tiene reglado todo lo del personal; todas las novedades se notifican de manera escrita; ausencias , incapacidades, estados de embarazo; que si se ausentaba; porqué se ausentaba; "no recuerda la notificación por embarazo"**, si lo notificó debe aparecer por escrito; desde un mes después de la pandemia no labora para la empresa demandada; la función de la demandada era proveer los recursos económicos; como Gerente administrativa proveía los reemplazos si una persona tenía una licencia, con la notificación se proveía el reemplazo de la persona, todo el procedimiento debe ser por escrito, la demandante tiene hijos, desde el punto de vista de la Gerente no autorizaría el despido de una mujer en embarazo; son muchos los casos que se presentaron los*



embarazos las mujeres siguieron trabajando; tenían contratos a tres meses; con los contratos a término fijo terminaban el contrato en diciembre y se volvían a contratar en febrero por baja en ventas; se bajaba al 50% del personal que laboraba el otro 50% disfrutaba de un descanso ; las liquidaciones y prestaciones sociales pasaban a Bogotá a la principal de allí pasaban la novedad, llega a recursos humanos; recursos humanos la tramitaba revisaba que todo estuviera en regla; elaboraba la liquidación; pasa a la oficina jurídica luego a la gerencia administrativa y realizaban el pago; el Jefe Inmediato de la demandante era la Gerencia Administrativa, coordinaba todo con el departamento adjunto; quien nombró a la persona que suplió a la demandante por el supuesto abandono del cargo, enviaban las hojas de vida se seguía un proceso por Recursos Humanos y se miraba quien era la persona adecuada para suplir las necesidades del personal todo el trámite era igual por el volumen de personas que tenían.

CONTRATO

El artículo 46 del C.S.T, nos permite dilucidar los presupuestos bajo los cuales se debe pactar el contrato a término fijo. Se debe aclarar que cualquiera de las partes podrá terminar el contrato con el preaviso exigido para su finalización de no ser así se entenderá que este será prorrogado.

*“**artículo 46. contrato a término fijo.** El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente”*

Con referencia a lo señalado en el párrafo anterior en sentencia **SL 824 de 2018**, la Sala de Casación Laboral advierte que,

(...) la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrollan y termina dicho acuerdo en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación del artículo 47 el Código Sustantivo del Trabajo, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios”

En otras líneas señala que,

Por ello resulta plenamente que el empleador ofrezca al trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto d su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

De esta manera conforme a lo establecido por la Corte en sentencia anterior el contrato de trabajo firmado entre las partes del cual se puede verificar que es un contrato a término fijo y en cual se establece que la demandante laboró para el demandado desde el 04 de septiembre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2018, tiene plena validez jurídica, pues, es del resorte del



empleador decidir cuál es el tipo de vinculación que más le beneficia de acuerdo sus necesidades. De esta manera tenemos la vinculación por contrato a término fijo, cargo secretaria, percibiendo un salario de \$900. 000.00, cuya duración fue de 27 días.

Entre los suscritos a saber: La firma comercial CONSULTORIAS Y ASESORIAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S. (...)

EL EMPLEADOR, por una parte, y por la otra NOMBRE Y APELLIDOS MAYRA ALEJANDRA VALENCIA BENITEZ N° DE IDENTIFICACIÓN 1.11.660.880

(...)

CARGO A DESEMPEÑAR SECRETARIA

SALARIO Pactado: \$900.000 (NOVECIENTOS MIL PESOS)

Que en adelante se denominará presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**

regido por las siguientes cláusulas

PRIMERA: OBJETO DEL CONTRATO: El trabajador se obliga a prestar sus servicios al empleador desempeñando las funciones propias del cargo que le sean confiadas de acuerdo con la responsabilidad para la cual ha sido contratado y son:

a) Llegar todos los días antes de las 7 a.m. Con el periódico estudiado para la reunión de consejo de sus funciones

b) Estar siempre al cierre del periódico para revisión de portadas

c) Revisar que todo el periódico a primera hora este circulando en la ciudad y municipios

(...)

“SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO: El término de duración es de: CERO (0) MESES Y 27 DIAS “

“Fecha de iniciación el día: 04 de septiembre de 2018

Fecha de terminación el día: 30 de septiembre de 2018”

(...)

SEPTIMA: “La empresa previa solicitud escrita del trabajador, a su discreción podrá hacer préstamos o anticipos a buena cuenta de su remuneración salarial, pero en la respectiva petición

el trabajador autoriza a la Empresa, para que, en caso de retiro, la empresa deduzca del monto de los salarios y prestaciones sociales, el valor de tales anticipos o préstamos”.

(...)

NOVENA: CONSTITUYEN FALTAS GRAVES POR PARTE DEL TRABAJADOR.

a) Retardo entre 5 y hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.

b) La falta del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

(...)

DÉCIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR: las faltas catalogadas como graves dentro del presente contrato, la cláusula primera y su párrafo, además de las enumeradas en el reglamento de trabajo, Y en los Art 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificados por el art. 7° del Decreto 2351 de 1965. Se constituyen en justa casusa para dar por terminado el contrato de trabajo Este contrato deja sin efecto anteriores escritos o verbales por acuerdo expreso entre las partes contratantes.

Prórroga del contrato de trabajo con fecha del 01 de octubre de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018.



Ref. Renovación del Contrato Laboral N° 1

La Compañía Consultorías y Asesorías de los Colombianos S.A.S Nit 901.086.786 -8, le manifestamos la intención de prorrogar el Contrato Laboral suscrito con usted en **04 de Septiembre 2018**, el cual será prorrogado por un periodo de **(2) meses y (16) días**; esto a partir de :

Fecha inicio Prorroga: **01 de Octubre de 2018**
Fecha final Prorroga: **15 de Diciembre de 2018**

Le agradecemos toda su colaboración, y el continuar laborando para nuestra Compañía

Se deja constancia de la notificación al trabajador (a) con antelación de treinta (30) días a la prórroga del contrato laboral

En el anterior documento se puede evidenciar la prórroga del contrato a termino fijo, firmada por la parte demandante desde el primero de octubre de 2018.

Por otro lado, tenemos carta de preaviso de terminación del contrato

Ciudad

Referencia: Pre - Aviso Terminación de Contrato.

La Compañía Consultorías y Asesorías de los Colombianos S.A.S. Nit 901.086.786 – 8, con la antelación contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo y con base en el Artículo 46 Numeral 1 del C.S.T.; y de acuerdo al Contrato Laboral suscrito con usted nos permitimos comunicarle que su contrato inicialmente firmado en:

- Contrato Laboral suscrito el **04 de Septiembre 2018**
- Vence el: **15 de Diciembre de 2018**

No será prorrogado por ningún otro periodo quedando así notificado de su respectiva terminación del contrato de trabajo

- **15 de Diciembre de 2018**

Se deja constancia que se notifica al trabajador con una antelación de treinta (30) días a la terminación del contrato laboral.

Le agradecemos por sus servicios prestados y le auguramos éxitos en sus labores futuras.

Las Prestaciones Sociales a que tiene derecho se encuentran a su disposición en la Oficina de la Tesorería.

Posteriormente tenemos liquidación definitiva del 04 de septiembre de 2018 al 15 de diciembre de 2018, en el mismo se puede verificar



que la fecha de liquidación corresponde a la liquidación de los dos contratos.

LIQUIDACION DEFINITIVA	
Bogota D.C.	Dependencia :Cali
Nombre : VALENCIA BENITEZ MAYRA ALEJAND	Código :656-901
C : 1113,666,880	Causa Retiro:Vencimiento de contrato
Fecha Ingreso: 2018.09.04	Fecha Retiro:2018.12.15
Total dias Laborados: 102	Dias Suspensiones : 1 Dias Neto: 101
Sueldo..... :	\$900,000
Subsidio de transporte :	\$88,211
BASE LIQUIDACION.....:	\$988,211
Cesantias.....:	\$277,248
Intereses/Cesantias.:	\$9,334
Prima de Servicios...:	\$277,248
Vacaciones.....:	\$126,249
QUINCENA	Des:2018.09.04 A:2018.12.15
Sueldo basico :	\$450,000
Auxilio de transporte:	\$44,106
Aportes salud :	(-) \$18,000
Aportes fondo pension:	(-) \$18,000
TOTAL	= \$1,148,185

Finalmente, encontramos Certificados de Aportes a la Seguridad Social por el lapso anterior (11. anexo),

De los documentos analizados podemos afirmar que el demandado se encontraba a paz y salvo con todas las acreencias laborales de la demandada, sin que sea posible declarar la existencia de un contrato a término indefinido durante ese lapso, por cumplir el celebrado con las formalidades del artículo 46 del CST

De acuerdo con el material probatorio y testimonios aportados por la parte demandante se observa el documento denominado **“terminación del contrato de trabajo- abandono de cargo”** de fecha 21 de febrero de 2019, en dicho documento la demandada manifiesta que, entre las partes se concertó contrato verbal que inició el 01 de febrero de 2019. Este documento es relevante porque en él se puede encontrar evidencia de la fecha en la que realizó el acuerdo verbal entre las partes, también establece la fecha en la que se ausento la demandante del puesto de trabajo y los motivos para dar por terminado el contrato (12, anexo de la contestación de la demanda).

También tenemos evidencia de notificación enviada por la parte demandada de consignación judicial.

10



DESPIDO

Según lo dispuesto en el artículo, 62 CST, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las incluidas en el numeral 6° que establece, ***“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”***

Ahora bien, examinado el material probatorio la trabajadora incurrió en dos de las prohibiciones que establece el artículo 60 del CST, lo cual es considerado una justa causa para la terminación del contrato.

Aunado ello tenemos que en el Reglamento Interno del contrato de trabajo establece que;

“NOVENA: CONSTITUYEN FALTAS GRAVES POR PARTE DEL TRABAJADOR.

a) Retardo entre 5 y hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.

b) La falta del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

(...)

DECIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR: las faltas catalogadas como graves dentro del presente contrato, la cláusula primera y su parágrafo, además de las enumeradas en el reglamento de trabajo, Y en los Art 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificados por el art. 7° del Decreto 2351 de 1965. Se constituyen en justa casusa para dar por terminado el contrato de trabajo Este contrato deja sin efecto anteriores escritos o verbales por acuerdo expreso entre las partes contratantes”

Con respecto al despido tenemos, carta de terminación del contrato de trabajo.

REFERENCIA: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO -ABANDONO DE CARGO

Respetado Señora: Valencia Benitez Mayra

En virtud del Contrato de Trabajo verbal a Término FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre usted y **CONSULTORIAS Y ASESORIAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S.** el día (01) DE FEBRERO DEL AÑO 2019, me permito comunicarle que la empresa ha resuelto dar por terminado su contrato de trabajo por las razones y circunstancias que exponemos a continuación la cual se hará efectiva a partir del día (14) CATORCE DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2019.

FUNDAMENTOS DE HECHO

1.-) Desde el día **CATORCE (14) DE FEBRERO DEL 2019**, se presentó al lugar asignado por la Compañía para el desempeño de sus funciones acordadas, mientras el **AUDITOR NACIONAL** estaba visitando la sucursal, tomo la decisión de retirarse de sus funciones a la 11:30 am sin ningunas razón. Lo anterior dado el largo periodo de ausencia advertido sin ningún tipo de justificación previa o posterior a juzgar por la fecha desde la cual se viene generando la misma.



FUNDAMENTOS DE HECHO

1.-} Desde el día **CATORCE (14) DE FEBRERO DEL 2019**, se presentó al lugar asignado por la Compañía para el desempeño de sus funciones acordadas, mientras el **AUDITOR NACIONAL** estaba visitando la sucursal, tomo la decisión de retirarse de sus funciones a la 11:30 am sin ningunas razón. Lo anterior dado el largo periodo de ausencia advertido sin ningún tipo de justificación previa o posterior a juzgar por la fecha desde la cual se viene generando la misma.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El presente acto se fundamenta de manera expresa en todos y cada uno de los fundamentos normativos aplicables al caso, así como en las normas garantistas a los cuales se encontró sometido en su momento, para el efecto pasamos a enunciar y describir en apartes normativos seguidos algunos de ellos, siendo los más relevantes los siguientes fundamentos:

En el **CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO**, el cual regula lo concerniente a las relaciones empleador-trabajador se impera lo siguiente:

"ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

(...) 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo."

(...) 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

CONSIDERACIONES

Con base en lo preceptos en mención, se pudo validar la existencia de fallas en su gestión haciendo necesario indicar que las razones que dan origen y motivan la decisión de la Organización para dar por terminado su Contrato de Trabajo, obedecen al hecho de que Usted ha **faltado al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito, y sin permiso o licencia que medie en nuestra Entidad.**

Ahora bien, resultan como pruebas del incumplimiento de sus obligaciones el hecho de que Usted hubiese abandonado sus funciones desde las 11 30 am el **CATORCE (14) DE FEBRERO AÑO 2019**, sin haber dado previo aviso de las situaciones que le impedían cumplir con sus funciones o que a la fecha hayan justificado su larga ausencia.

Se colige de lo anterior, que no existen razones justificables como motivación para haberse ausentado de sus funciones sin haber informado a la Compañía y/o su Jefe inmediato desde el **CATORCE (14) DE FEBRERO del 2019**, así como tampoco no existe fundamento fáctico para justificar su ausencia a desarrollar las obligaciones que le fueron confiadas, siendo así, que con la conducta descrita falta en forma grave a una de las obligaciones puntuales que como empleado de esta Entidad le competen, configurándose, además, las justas causas para dar por terminado su Contrato de trabajo.

RESUELVE

Así las cosas, **CONSULTORIAS Y ASESORIAS DE LOS COLOMBIANOS S.A.S.** ha decidido dar por terminado su Contrato de trabajo término fijo inferior a un año, a partir del día **CATORCE (14) DE FEBRERO DE 2019**, con fundamento en los preceptos expuestos anteriormente

También se observa, comprobante de envío de terminación del contrato.



Si bien, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de La Corte Suprema de Justicia viene adocrinando que en el ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales de carácter privado, el abandono del cargo no está previsto como causal de despido¹, salvo que de manera inequívoca se entienda que hay una renuncia, ello sin perjuicio de que, dentro del contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo o reglamento interno de trabajo se haya establecido como falta grave esta situación, con la advertencia de que, la jurisprudencia de la misma corporación ha señalado recientemente que si puede el juez entrar a analizar la gravedad de dicha falta.

En ese orden de ideas, en el contrato de trabajo se estableció como falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo **b) La falta del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez**, la cual en sentir de la Sala no implica un abuso del derecho del empleador y es razonable que se califique como grave, en la medida en que se da incumplimiento de la principal obligación del trabajador: prestar servicios a cambio de una suma de dinero.

Por lo anterior, el despido se encuentra justificado y no hay lugar a la indemnización solicitada.

¹ SL1292-2018, raditaciones 5190, 5115,8078 y 1275 de 29 de octubre y 16 de diciembre de 1992, 15 de abril de 1996 y 5 de diciembre en su orden.



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS Y FUERO DE MATERNIDAD

El Artículo 239. Prohibición de despido numeral uno dispone;
“Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin autorización del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa”.

En el numeral 3 del citado artículo infiere;

“Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo”

Debe anotarse que, en el libelo no se formuló pretensión sobre el tema de estabilidad por razón del embarazo, sin embargo, la jueza de primera instancia estudió tal situación descartando la misma, al argumentar que, no existía prueba del conocimiento de dicho estado por parte del empleador.

SALARIOS

De acuerdo con las pruebas aportadas tenemos:

Liquidación definitiva de contrato verbal en el cual se puede verificar una liquidación por un pago de \$6.908, 00, por catorce días laborados desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 14 de febrero de 2019.

La parte demandada aportó comprobante de préstamo por valor de \$370.000 firmado por la demandante, se observa que este valor fue descontado por la demandada en el momento de la liquidación, ya que había autorización de la actora para ello, sin que dicho documento haya sido tachado de falso.

Seguidamente se aporta consignación depósitos judiciales, esta prueba nos permite verificar que el demandante realizó la liquidación y la consignó.

Finalmente, comprobante de envío pago por consignación de fecha 26 de marzo de 2019.



LIQUIDACION DEFINITIVA

Bogeta D.C. Dependencia :Cali
Nombre : VALENCIA BENITEZ MAYRA ALEJAND Código :656-901
C.C : 1113,666,880 Causa RetirosTerminacion de contra
Fecha Ingresor 2019.02.01 Fecha Retiros2019.02.14
Total dias Laborados: 14 -Dias Suspensiones : 0 Dias Neto: 14
Sueldo..... : \$900,000
Subsidio de transporte : \$97,032
POSE LIQUIDACION..... : \$997,032
=====

Cesantias..... : \$38,773
Intereses/Cesantias.. : \$181
Prima de Servicios... : \$38,773 De:2019.02.01 A:2019.02.14
Vacaciones..... : \$17,499 0.5833dias De:2019.01.30 A:2019.02.14
QUINCENA

Cra. personal : (-) \$150,000
Segundo prestamo : (-) \$370,000
Sueldo basico : \$420,000
Auxilio de transportes : \$45,282
Aportes salud : (-) \$16,800
Aportes fondo pension : (-) \$16,800
TOTAL : \$6,908

CONSIGNACIÓN DEPÓSITOS JUDICIALES DEPÓSITOS JUDICIALES (X) GIRO JUDICIAL ()

FECHA DE CONSIGNACIÓN: 2019.01.31
AÑO: 2019 MES: 01 DÍA: 31
CÓDIGO: 656-901
ORIGEN O RECEPTORA: Sucursal
NÚMERO DE OPERACIÓN: 232335632
NÚMERO DE CUENTA JUDICIAL: 1120500001
NOMBRE DEL JUZGADO O ENTIDAD QUE RECIBE: PAGO Consig. Prestatario al. NÚMERO DE PROCESO JUDICIAL: 01

DEMANDANTE: DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 1113.666.880 PRIMER APELLIDO: Valencia SEGUNDO APELLIDO: Benitez TERCER APELLIDO: Mayra ALEJANDRA C. NOMBRES: Valencia Benitez Mayra Alejandra C.

DEMANDADO: DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 901086786-8 PRIMER APELLIDO: Consultorios y Asesorias de los Colombianos SAS SEGUNDO APELLIDO: NOMBRES: Consultorios y Asesorias de los Colombianos SAS

CONCEPTO:
☐ 1. DEPÓSITOS JUDICIALES ☐ 2. AUTORIDADES DE POLICÍA O ENTES COACTIVOS Y DE EXPROPIACIÓN ADMINISTRATIVA ☐ 3. CAUCIONES (EXCARCELACIONES) ☐ 4. REMATE DE BIENES (POSTURA) ☒ 5. PRESTACIONES SOCIALES ☐ 6. CUOTA ALIMENTARIA ☐ 7. ARANCEL JUDICIAL ☐ 8. GARANTÍAS MOBILIARIAS

DESCRIPCIÓN: Consignación prestaciones sociales

* CTA. AHORROS (DILIGENCIE ESTE CAMPO SOLO SI TIENE CUENTA DE ALIMENTOS EN EL BANCO AGRIARIO DE COLOMBIA) VALOR DEPÓSITO (1): \$ 6.908 =

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL CONSIGNANTE: Consultorios y Asesorias de los Colombianos SAS C.C. O NIT No. 901086786-8 TELÉFONO: 3138284732

ESPACIO EXCLUSIVO PARA SER DILIGENCIADO POR EL BANCO

FORMA DEL RECAUDO VALOR DEL DEPÓSITO (1): \$ 6.908 =
☒ EFECTIVO ☐ CHEQUE PROPIO ☐ CHEQUE LOCAL No. CHEQUE: ☐ ☐ ☐
☐ NOTA DÉBITO ☐ AHORRO ☐ ☐ ☐
FUNDAMENTO: No cuenta

OPCIONAR: 232335632 O Y FILI
VALOR: \$6.908
NOMBRE: CONSULTORIAS Y ASESORIAS DE LOS COLOMBIANOS SAS

2019.01.31 10:47:17 CAJ
Unidad: 656-901 - CALI JUDICIAL
Terminal: B6030304200 Operar
Transacción: CREDITO EFECTIVO

- COPIA CONSIGNANTE -

COMPROBANTE DE PRÉSTAMOS

Fecha: d 02 m 02 a 2019
Sucursal: Cali

Nombre del Trabajador: Mayra Alejandra Valencia

Solicito el favor de concederme la suma de \$ 370.000
Cantidad en letras: Trecentos setenta mil pesos por concepto de ANTICIPO DE COMISIONES

ANTICIPO DE SUELDO: PRÉSTAMO X Crédito personal

Para ser descontado así:

Solicitud : Cuenta: Número Tercero:

CONSTANCIA DE RECIBO Y AUTORIZACION: Recibi de la empresa la cantidad detallada anteriormente a los títulos de préstamos sobre el salario y la autorizo plenamente para que haga los descuentos por nómina de acuerdo lo indicado arriba. La autorizo así mismo para que me descuenta de mi liquidación definitiva el saldo total que quede pendiente por cancelación en el momento de mi retiro.

Firma: Mayra Alejandra Valencia cc: 1113.666.880.

REF/. ORD. MAYRA ALEJANDRA VALENCIA
BENÍTEZ
C/. CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS
COLOMBIANOS S.A.S
RAD.012-2021-00179-01



En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

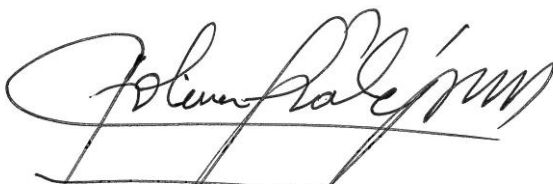
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 267 del 18 de agosto del año 2021, proferida por el Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

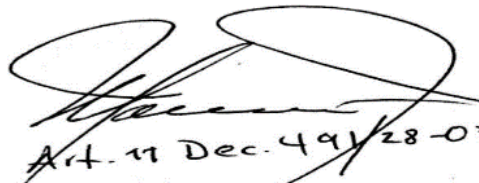
NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

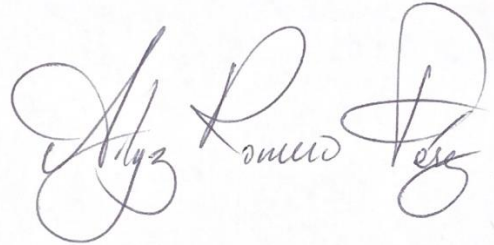

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

REF/. ORD. MAYRA ALEJANDRA VALENCIA
BENÍTEZ
C/. CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS DE LOS
COLOMBIANOS S.A.S
RAD.012-2021-00179-01




Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 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: **4742c7c33d7def0c80067f34c79c2ad71dd4d054ae7dac670a02fetc31550f24**

Documento generado en 30/04/2024 11:01:15 a. m.

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