



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

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

**SENTENCIA N° 093
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 a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver Recurso de Apelación de la Sentencia N° 078 del 25 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO** en contra de la empresa **FABILU LTDA.**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 76001-31-05-018-2017-00555-01.

ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

HECHOS

1. El día 01 de Julio del año 2012 el demandante **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO** inició un contrato laboral, inferior a un año, siendo renovado hasta el 30 de Diciembre de 2013 con la **CLINICA COLOMBIA ES CONSULTA EXTERNA** de propiedad de la sociedad **FABILU LTDA** con NIT 900.242.742-1 ubicada en la carrera 46 No. 9 C-85 de la ciudad de Cali,
2. El demandante durante la contratación antes narrada se desempeñaba como Auxiliar de Enfermería con un salario básico de \$750.000 pesos más recargos por horas extras.
3. A la fecha de terminación del contrato inmediatamente temporalmente delimitado el Empleador le manifestaba al Trabajador que saliera a disfrutar de vacaciones para ser reincorporado a laborar dentro de 15 días.
4. El día 16 de enero de 2014 el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO** inició un nuevo contrato laboral con la Sociedad **FABILU LTDA, CLINICA COLOMBIA ES - CONSULTA EXTERNA** que finalizó el 30 de enero de 2015.
5. El demandante se desempeñaba como Auxiliar de Enfermería con un salario básico de \$750.000 pesos más recargos por horas extras, mismas condiciones del salario del contrato anterior sin tener en cuenta el aumento del IPC anual (año 2014)
6. A la fecha de terminación del contrato inmediatamente temporalmente delimitado el Empleador le manifestaba al Trabajador que saliera a disfrutar de vacaciones para ser reincorporado a laborar dentro de 15 días.
7. El día 16 de febrero de 2015 el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO** inició un nuevo contrato laboral con la Sociedad **FABILU LTDA, CLINICA COLOMBIA ES - CONSULTA EXTERNA** que finalizó el 18 de enero de 2016.
8. El demandante en la contratación narrada en el hecho No.5 se desempeñaba como Auxiliar de Enfermería con un salario básico de \$850.000 pesos más recargos por horas extras.
9. A la fecha de terminación del contrato inmediatamente temporalmente delimitado el Empleador le manifestaba al Trabajador que saliera a disfrutar de vacaciones para ser reincorporado a laborar dentro de 15 días.



10. El día 08 de febrero de 2016 el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO** inició otro nuevo contrato laboral con la Sociedad FABILU LTDA, CLINICA COLOMBIA ES – CONSULTA EXTERNA, que finalizó en razón de un despido indirecto el 28 de diciembre de 2016.
11. El demandante en la contratación narrada en el numeral 7, se desempeñaba como Auxiliar de Enfermería con un salario básico de \$850.000 pesos más recargos por horas extras.
12. El día 03 de diciembre de 2016 el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO** presentó una carta terminación de su contrato- despido indirecto - con copia a Gestión Humana solicitando garantías laborales y en la cual se exponen detalladamente las razones de su auto despido, laborando hasta el 28 de diciembre de 2016.
13. Mi mandante el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO**, recibió las liquidaciones de los contratos anteriormente señalados, donde el empleador solamente le tuvo en cuenta como base el salario básico por cada contrato trabajado, inobservando los demás elementos constitutivos de salario, como son en este caso los dominicales, festivos, recargos nocturnos y horas extras que sumados hacían un promedio salarial de \$1.000.000.
14. Los comprobantes de pago figuran con un promedio de 240 horas laboradas, pero para la liquidación solamente fueron tomadas 190 horas, afectando prestaciones sociales, seguridad social, pensiones, cesantías, aportes a parafiscales y EPS, dando como resultado una liquidación mucho menor a la real, lo que se configura en un desmejoramiento de las condiciones laborales del señor MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO.
15. Con los hechos anteriores se concluye que que mi mandante, el señor MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO, laboró en el CLINICA COLOMBIA ES – CONSULTA EXTERNA de propiedad de la sociedad FABILU LTDA, sin solución de continuidad durante 52 meses y 28 días generándose un contrato indefinido entre las partes.

PETICION

Con fundamento en los hechos expuestos, muy comedidamente solicito al señor juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte demandante y cumplidos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia,

PRIMERO: Que se declare la existencia de un solo contrato individual de trabajo a término Indefinido entre la sociedad FABILU LTDA y mi poderdante el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO**, desde el 01 de Julio de 2012 y que se subsistió hasta el 28 de diciembre de 2016.

SEGUNDO: Que se declare que las liquidaciones realizadas por la sociedad FABILU LTDA para mi poderdante el señor **MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO**, no fueron realizadas con el valor real de salario promedio mensual de \$ 1.000.000 (Salario básico + horas extras) sino con un valor inferior lo que demuestra la mala fe del empleador.

Que como consecuencia de las anteriores declaratorias:

TERCERO: Condenar a la sociedad FABILU LTDA a reliquidar las prestaciones sociales del señor MIGUEL ANGEL ORTIZ ROSERO, desde el 01 de julio del 2012 hasta el día de terminación del contrato el 28 de diciembre de 2016 así:

- 3.1 Por PRIMA DE SERVICIOS por valor de \$1.122.222
- 3.2 Por CESANTIAS por valor de \$1.122.222
- 3.3 Por INTERESES DE CESANTIAS por valor de \$ 604.504
- 3.4 Por VACACIONES por valor de \$ 561.111

CUARTO: Que se condene a la sociedad FABILU LTDA a pagar a favor de mi poderdante la suma de \$ 3.328.666 a razón de 99,86 días de salario (\$33.333 valor día), por concepto de indemnización estipulada en el art. 64 de CST por despido injustificado.

QUINTO: Que el demandado debe pagar a mi poderdante la suma de \$ 8.066.586 (28 de diciembre de 2016 a septiembre 1 de 2017 = 242 días x 33.333) por concepto de indemnización por falta de pago estipulada en el art. 65 del CST o de la suma que se actualice hasta que se satisfaga las pretensiones.

SEXTO: Que la empresa demandada debe pagar las costas del presente proceso.

SEPTIMO: Condénese a pagar los derechos laborales y sumas que se prueben el trámite del presente proceso en virtud de su facultad ultra y Extrapetita.



RÉPLICA DE LA DEMANDADA

La empresa **FABILU S.A.S** manifiesta, frente a los hechos de la demanda, que son ciertos el 1°, 2°, 4°,5°, 7° y 10°.

Que son parcialmente ciertos el 5°, la parte actora y la empresa accionada por mutuo, acordaron que el Salario devengado correspondía a \$750.000.00 mensuales, suma que supera el mínimo legal de 2014.

Del 10°, refiere que el accionante terminó unilateralmente el contrato que suscribió el 5 de febrero de 2016, y no por un despido indirecto.

No son ciertos el 3°, la sociedad accionada a través de comunicado por escrito le informo al señor ROSERO sobre la no prórroga de contrato, y no de disfrute de vacaciones como se manifestó en el escrito de la demanda.

Del 6°, el contrato suscrito el día 14 de enero de 2014, fue terminado unilateralmente por el trabajador

Del 8° y 11°, el contrato suscrito el día 14 de enero de 2014, fue a término fijo, con un Salario de \$750.000 mensuales

Del 9° y 12°, El contrato de trabajo fue terminado unilateralmente sin justa causa por parte del trabajador.

Del 13°, las liquidaciones fueron practicadas de acuerdo con lo establecido por la ley.

Del 14°, el Salario le fue cancelado al trabajador, de acuerdo con lo realmente laborado.

Finalmente, sobre el 15°, señala que hubo 4 contratos de trabajos celebrados, donde el primero se finalizó por vencimiento de término y los restantes por decisión unilateral del trabajador.

La accionada se opuso a todas las pretensiones solicitadas por la parte actora.

Frente a las excepciones de mérito formuló las siguientes. 1°; Cobro de lo no debido, pago, falta de causa para pedir, inexistencia de la obligación a cargo de FABILU LTDA y pago. 2°, Buena fe . 3°, excepción de prescripción.



DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 078 del 25 de marzo de 2021, resolvió:

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR PROBADAS PARCIALMENTE las excepciones propuestas por FABILU LTDA hoy FABILU SAS. La de prescripción respecto de las eventuales sumas causadas con antelación al 6 de septiembre de 2014. Las demás, particularmente, la de inexistencia de la obligación, respecto del reajuste prestacional, la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO y FABILU SAS existió una única relación de trabajo a término indefinido, la cual tuvo lugar entre el 1 de julio de 2012 al 3 de diciembre de 2016.

TERCERO: CONDENAR a FABILU SAS a pagar en favor del señor MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO, de condiciones civiles reconocidas en el proceso, la suma de **\$138.149** por concepto de diferencias de las vacaciones.

CUARTO: ABSOLVER a FABILU SAS de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por el señor MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO.

QUINTO: CONDENAR en costas a FABILU SAS y a favor de MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho el equivalente al \$10.000.

El A quo fundamenta su decisión en que existió una única relación laboral, la cual inició el 1 de julio de 2012 y finalizó el 3 de diciembre de 2012, a causa del trabajador.

Determinó que no hay lugar a una reliquidación, al no ser las vacaciones un rubro de prestación social y no probarse la mala fe por parte del empleador.

Así mismo, se fundamentó en los artículos 23, 45 y 47 del Código Sustantivo de Trabajo.

Recurso de apelación

La parte demandante presenta Recurso de Apelación en contra de la Sentencia N° 078 del 25 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia.



Fundamentándose en que se desconoció el cumplimiento de pago del trabajo suplementario, cuando existía el material probatorio suficiente que permitía acreditar esa acreencia económica.

Expresa que también se logró demostrar que el contrato de trabajo no fue terminado unilateralmente sin justa causa por parte del trabajador, debido a que se configuró un despido indirecto.

Finalmente, manifiesta su descontento con la decisión, al señalar que esta no tuvo en cuenta el testimonio brindado por la señora DANIELA RÍOS, quien trabajaba para la empresa accionada y quien declaró que existía una inseguridad dentro de las instalaciones de trabajo.

La parte demandada presenta Recurso de Apelación en contra de la Sentencia N° 078 del 25 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali, al considerar que no se puede establecer que hubo un solo contrato a término indefinido, al demostrarse que el trabajador los terminó unilateralmente y recibió la liquidación de las cesantías; adicionalmente, argumentó que no hay lugar a una reliquidación, al cumplirse la liquidación con todos los ítems legales.

CONSIDERACIONES DE LA Sala

Recurso de apelación

El problema jurídico por resolver se circunscribe en determinar si, hubo o no un contrato a término indefinido que se desarrolló en la modalidad de (4) contratos a término fijo inferior a un año, del cual se desprendió un despido injustificado y la falta de pago de prestaciones sociales, haciendo necesario que el empleador liquide nuevamente a su trabajador.

Caso concreto

La Sala, precedida, puntualiza que, debido a la simetría de las inconformidades que presentaron las partes accionante y accionada y por la cuales ambas interpusieron Recurso de Apelación contra la sentencia proferida por el Juzgado 18 de Circuito



de Cali; los motivos aquí expuestos dilucidarán todas las quejas en conjunto y no por separado.

I. Sobre el contrato a término fijo.

“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.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”. (Código Sustantivo de Trabajo)

De acuerdo al material probatorio aportado al proceso, se permite observar que si bien se enuncian 4 contratos individuales a término fijo inferior a un año, con duración de 6 meses, en los cuales sólo medió 15 días de desvinculación laboral, en la realidad fáctica se configura una única relación profesional, es decir, un único contrato a término fijo.

Se mencionan los contratos de trabajo celebrados entre la parte accionante y la accionada.

1. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con duración a 6 meses: 1 de julio de 2012.
2. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con duración de 6 meses: 16 de enero de 2014.
3. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con duración a 6 meses: 16 de febrero de 2015.



4. Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con duración de 6 meses: 8 de febrero de 2016.

Conforme al artículo 46 del código mencionado, no se celebró (4) contratos de trabajos autónomos e independientes, normativamente se celebró un único contrato que fue prorrogado por (3) períodos iguales y por estabilidad se inició la renovación de un año, como se indicará a continuación.

1. Contrato inicial por 6 meses: 12 de julio de 2012, finalizado el 31 de diciembre de 2012.
2. Primera prórroga por 6 meses: 1 de enero de 2013 a 30 de junio de 2013.
3. Segunda prórroga por 6 meses: 1 de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013.
4. Tercera prórroga por 6 meses: 1 de enero de 2014 a 30 de junio de 2014.
5. Renovación por un año: 1 de julio de 2014 a 1 julio de 2015.
6. Renovación por un año: 1 de julio de 2015 a 1 de julio de 2016.
7. Renovación por un año: 1 de julio a 2016 a 1 de julio de 2017.

El extrabajador accionante, estuvo vinculado de manera continua e ininterrumpida sin solución de continuidad, desarrollando las mismas labores, bajo las mismas condiciones contractuales, en la que no existió una causal válida para la terminación contractual, iniciando otra, evidenciándose que no existió realmente un contrato de trabajo de 6 meses.

Por último, a tener en cuenta, se señala las fechas de las liquidaciones de prestaciones sociales que se le hicieron al trabajador

1. Liquidación de contrato de trabajo: fecha de inicio 1 de julio de 2012, hasta el 30 de diciembre de 2013.
2. Liquidación de contrato de trabajo: fecha de ingreso 16 de enero de 2014, hasta el 30 de enero de 2015.



3. Liquidación de contrato de trabajo: fecha de ingreso 16 de febrero de 2015, hasta el 18 de enero de 2016.
4. Liquidación de contrato de trabajo: fecha de ingreso 8 de enero de 2016, hasta el 3 de diciembre de 2016.

Resulta inquietante para esta Sala que solo pasarán entre 15 días de la terminación de un contrato a la celebración de uno nuevo, se entraña que lo que se configuró no fue una desvinculación sino un periodo de descanso.

“Artículo 186. Duración

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados”. (Código Sustantivo de Trabajo)

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que este tipo de maniobras por parte del empleador pretenden generar un beneficio individual que afecta al trabajador.

“(…) es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902)”.

Se encuentra que, el actor siempre estuvo vinculado a la empresa de manera continua, desde el 1 de julio de 2012 hasta el 3 de diciembre de 2016; que los 15 días que el empleador lo “desvinculaba laboralmente” realmente correspondían a los 15 días de descanso que tiene todo trabajador por prestar sus servicios durante un año.

Siendo así, la relación que unió a las partes en la realidad fue una sola, que fue prorrogada por 3 períodos iguales y con posterioridad renovada por 3 años, debido a que, si el empleador deseaba dar por terminado el vínculo laboral, tuvo que



informar 30 días a renovación automática del contrato que no tenía ánimo de continuarlo, es decir el 31 de junio de 2016, situación que no se refleja en el caso presente.

En virtud de que el contrato de trabajo tuvo el mismo objeto y fue continuo e ininterrumpido. Los contratos siguientes celebrados, carecieron de legitimidad, al pretender un formalismo equívoco, debido a que no se encontraban justificados en causas reales, efectivas y válidas, buscando evadir los derechos y garantías del trabajador, demostrándose una mala fe por parte del empleador.

Es de advertir que, el contrato a término fijo no puede mutar en un contrato a término indefinido, tal como lo ha precisado la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es por lo que, se revocará el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia apelada y en su lugar, se DECLARAR que existió una única relación de trabajo a término fijo, la cual inició el 1 de julio de 2012 y finalizó el 3 de diciembre de 2016

II. Sobre seguridad y salud en el trabajo.

La ley 1562 de 2012 tiene como fin mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, así como la salud en el trabajo, lo que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

“Artículo 1 Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales: *Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: *Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.*



Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO. El uso de las anteriores definiciones no obsta para que no se mantengan los derechos ya existentes con las definiciones anteriores”.

En concordancia, el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 56 dispone cuáles son las obligaciones de las partes en general.

“De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”.

Así mismo, el artículo 57 del mismo código señala la a obligaciones especiales del empleador, a destacar por esta Sala, el numeral 2.

“Son obligaciones especiales del {empleador}:

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”.

En cumplimiento a las 3 normas señaladas, se establece que el empleador tiene la obligación de prevenir y proteger al trabajador de todo riesgo laboral que atente su estado de salud física, mental y social.

Los tanques de oxígeno son elementos que tienen riesgos de seguridad. Además, de ser elementos inflamables, el oxígeno que se encuentra en los tanques, en forma gaseosa y en los contenedores, en forma líquida, están bajo presión y podrían causar lesiones, por un incorrecto uso, aún más cuando se realiza el descargue de los mismos, en una zona especialmente recurrida por el personal de trabajo, que podría generar un accidente laboral.

La resolución 4410 de 2009 emanada del Ministerio de la Protección Social por medio de la cual se expide el Reglamento Técnico que contiene el Manual de Buenas Prácticas de Manufactura de los Gases Medicinales en su artículo 47 prescribe que, este tipo de elementos debe mantenerse almacenados en



condiciones seguras, a fin de impedir que el personal no autorizado tenga acceso a ellos. De igual manera, en la Resolución 2400 de 1979, art. 552 entre otros, sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo hace hincapié en las medidas de seguridad respecto a los tanques de oxígeno

III. Sobre el aumento Salarial del trabajador.

Ahora, le corresponderá a la Sala determinar si debe haber un aumento Salarial anual de acuerdo con el Índice de Precio al Consumidor (IPC).

En virtud a que los hechos de controversia fueron suscitados en entre los años 2012 a 2016, se deberá primero enunciar a qué valor correspondía el Salario mínimo mensual legal vigente de cada año.

1. Salario mínimo mensual legal vigente de 2012: \$566.000,00. (Decreto 4919 de 2011).
2. Salario mínimo mensual legal vigente de 2013: \$589.000,00. (Decreto 2738 de 2012).
3. Salario mínimo mensual legal vigente de 2014: \$616.000,00. (Decreto 3068 de 2013).
4. Salario mínimo mensual legal vigente de 2015: \$644.350,00. (Decreto 2731 de 2014).
5. Salario mínimo mensual legal vigente de 2016: \$689.455,00. (Decreto 2552 de 2015).

En el material probatorio aportado al proceso, se ha analizado que el Salario que devengaba mensualmente el señor MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO por el cargo de auxiliar de enfermería, correspondía a un valor de SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$750.000,00) MCTE, entre los años 2012 a 2015, y que posteriormente, para el año 2016 el Salario devengado fue de OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$850.00,00) MCTE.

“Amén de lo anterior, ha manifestado la Corporación en diversas providencias que no existe norma legal específica que obligue a los empleadores a decretar reajustes, aumentos o incrementos Salariales, por encima del ordenado para el Salario mínimo legal y, por ende, tampoco cuenta el juez laboral con dicho apoyo normativo para edificar una condena en esa dirección”. (CSJ, SL1070-2021)

“Esta Corporación ha adoctrinado que tal asunto debe ser objeto de acuerdo entre las partes vinculadas en la relación laboral, individual o colectivamente consideradas y, que por lo tanto, no le corresponde al juez laboral tomar ninguna decisión al respecto, así se presente un desequilibrio cuando



transcurre un período y el Salario se mantiene estático, pese a que el índice de precios al consumo aumente en dicho lapso; excepto cuando se trata de un trabajador que devengue el Salario mínimo legal o existe una disposición contractual que así lo establezca.

Ese criterio se configuró a partir de los siguientes argumentos: (i) que las solicitudes de ajustes Salariales no corresponden a un conflicto de orden jurídico sino económico que está excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral; (ii) que no existe norma en el ordenamiento jurídico que obligue a un empleador a actualizar el Salario de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo; y (iii) que el artículo 53 de la Constitución Política en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de dicho principio, desarrollo que no se ha dado”. (CSJ, SL1070-2021).

En consecuencia, al devengar el señor ROSERO un Salario superior al mínimo mensual legal vigente de los años enunciados, no era obligación del empleador realizar un incremento, pues desde el punto de vista legal, no existe norma, jurisprudencia o legislación que establezca que el patrono deba realizar un reajuste o incremento anual para aquellos trabajadores que perciben un Salario más alto.

IV. Sobre el pago de las horas extras y el descanso compensatorio.

El accionante señaló en el escrito de la demanda que no se realizó por parte del empleador el pago debido de las horas extras que laboró y el descanso compensatorio correspondiente.

De acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso dispone que le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Frente al pago por el concepto de “horas extras y descansos compensatorios”, solicitado por el accionante, esta Sala encuentra que no procede, debido a la falta del material probatorio.

Si bien, el accionante aportó la prueba de agenda de turnos de auxiliar de enfermería y los comprobantes de pago de nómina, donde se señala el pago de horas extras, no precisa el número de horas extras que laboró, los días y la jornada en que lo hizo.

El salario tomado por el empleador para liquidar sus prestaciones sociales supera el salario básico, pues, se incluyen horas extraordinarias y trabajo en dominicales y festivos, sin que se acreditara unos componentes distintos que permitan reliquidar las prestaciones legales.



Así se tomaron como bases salarios promedios de \$976.020,00;\$1.051.034.00; \$1.290.773 y \$1.133.100, entre otros, con la advertencia de que en el libelo se habla de que todos los componentes superaban el \$1.000.000.00 (pretensión segunda y hecho 13)

Haría mal esta Sala en hacer inferencias o llegar a conclusiones que resulten desmedidas para cualquiera de las partes, cuando no se tiene el material probatorio suficiente y necesario que le permita indicar qué valor debió haber sido pagado por parte del empleador; por consiguiente, no se adentrará en ese tema que carece de sustento fáctico.

En consecuencia, la indemnización por falta de pago, regulada en el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 65, no resulta viable, al no observarse la falta de pago de los Salarios y prestaciones debidas.

V. Sobre el despido indirecto.

El despido indirecto se origina en situaciones en que el trabajador se ve obligado a renunciar por causas ajenas a su voluntad. El artículo 62 y 64 del Código Sustantivo de trabajo, señala cuáles son las justas causas para que el trabajador renuncie y por las cuales deberá ser indemnizado.

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

B). Por parte del trabajador:

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

De acuerdo con declarado por la parte accionante y lo indicado por una de las testigos en el proceso, existían riesgos de trabajo en la clínica para la que trabaja el señor ROSERO, debido al descargue de tanques de oxígeno en zona de paso por



los trabajadores y en el almacenamiento de los mismos en la zona de entrada también de los trabajadores, que podía llegar a generar un accidente la laboral.

Como se indicó anteriormente es obligación del empleador prever todo riesgo en la salud física, mental y social del trabajador, razón por la cual, en caso de desobediencia, existe un incumplimiento contractual, que justifica a la otra parte para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo y, en consecuencia, ser indemnizado de acuerdo con lo estipulado por el artículo 64 del CST.

Siendo así, en virtud de que el contrato fue terminado por parte del trabajador bajo un despido indirecto el día 3 de diciembre de 2016, se deberá pagar una indemnización por el tiempo que dejó de percibir el Salario devengado hasta la fecha de finalización del contrato, siendo esta el 1 de julio de 2017.

Prueba Documental Relevante

Carta de renuncia del día 3 de diciembre de 2016. (fl.153, expediente 1).

Santiago de Cali 3 de 12 de 2016

SEÑORES

CLÍNICA COLOMBIA, FABILU LTDA
Cra. 46 #9C-85, Cali, Valle del Cauca

GERENTE
Dr. Libardo Cordón

Cordial saludo

Por medio de la presente presento mi auto despido indirecto sin justa causa por no tener las garantías laborales necesarias, establecidas mediante el contrato de trabajo y soportadas mediante el código sustantivo del trabajo, como la remuneración justa y las condiciones de trabajo adecuadas, respetando la dignidad de los trabajadores; las cuales son fundamento para terminar mi relación laboral: 1. No aumento salarial anualizado en los cinco años de trabajo, teniendo como referencia índice de precios al consumidor, y la inflación que representa la ecuación económica si se admite un salario nominalmente invariable. Es por ello que el salario tiene que mantener su valor intrínseco, esto es, su poder adquisitivo. Luego, hay que lograr un valor en equidad anualmente; 2. Obedeciendo al literal B, numeral 4 del artículo 63 del código sustantivo del trabajo, con el cual mi salud e integridad física, se ve permanentemente amenazada por los altos riesgos que conlleva el tener que desplazarnos por zonas de alta peligrosidad como es el sitio de descargue de oxígeno de alta presión, incluyendo que nunca ha habido intervención por parte de seguridad ocupacional. El literal B, numeral 5, donde haciendo una análisis comparativo sobre las horas que trabajo y las que se registra en el volante de nómina, que equivalen a 240 horas mensuales, no corresponde a mis horas trabajadas que son un promedio 210 horas, en el cual hay un marcado perjuicio ya que al dividir mi salario básico sobre el máximo de horas equivalen a un menor valor con respecto a las horas laboradas mensualmente, perjudicando así mis recargos nocturnos, dominicales, extras y festivos que desde el comienzo del trabajo se ha manifestado de esta manera, y más aún afecta en la liquidación de prestaciones sociales y seguridad social, lo cual incurre maliciosamente a liquidarme con horas que no corresponden, así pues se puede ver un enriquecimiento sin causa por parte del empleador por suceder lo anteriormente descrito. Me he dirigido a gestión humana para pedir que se aclare esta situación pero, no he tenido respuesta. El no aumento del salario en el tiempo que llevo laborando por medio de contrato fijo inferior a



Prueba Interrogatorio de Parte y Testimonial

El señor **MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO**, en calidad de demandante, manifiesta que desde el 1 de julio de 2012, se encuentra trabajando para la empresa FABILU LTDA, prestando servicios de auxiliar de enfermería en el área de UCI neonatal, para la clínica Colombia.

Manifiesta que existía un riesgo de seguridad para todos los trabajadores, por el descargue y almacenamiento de tanques de oxígeno en zonas por las cuales debían ingresar o desplazarse tanto al ingresar al centro de trabajo como al salir de la misma.

Indicó que las cartas de renuncia no eran realizadas por voluntad propia, debido a que estas eran entregadas por la empresa una vez se acercaba la fecha de vigencia del contrato, las cuales firmó por temor a no ser contratado nuevamente, con excepción a la última, debido a que se encontraba inconforme con factores Salariales y de seguridad, que le manifestó al empleador.

Expresa que solicitó un aumento Salarial, que no le fue concedido y que no le consta el valor por el cual se liquidaron las cesantías de cada uno de los contratos.

La señora **LUISA FERNANDA TORRES CORDÓN**, en calidad de representante legal de la empresa demandada FABILU LTDA, declara que se celebraron 4 contratos de trabajo con el señor ROSERO, afirma que no hubo un aumento Salarial, además de que celebraron 4 contratos por políticas de la empresa, pues esta exige que los contratos tienen que ser a término fijo.

La interrogada manifiesta que no se encontraron de acuerdo con las inconformidades que el trabajador señaló en la carta de renuncia del 3 de diciembre de 2016, por lo que no se tomó ninguna medida al respecto, que no es cierto que la empresa exigiera la carta de renuncia para la continuación del trabajo, mediante un nuevo contrato laboral.



Finalmente, indica que frente a la molestia del almacenamiento y descargue de tanques de oxígeno, no tomaron ninguna medida, en virtud de que el trabajador no había informado con anterioridad su incomodidad e inquietud frente a esa situación,

Lo anterior, respecto al no informe del trabajador sobre la situación de seguridad, la Sala considera que, no requería de aviso del trabajador, pues, la empresa es la garante de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en su parte preventiva.

La testigo **DANIELA PATRICIA RÍOS**, expresa que es de su conocimiento que el señor ROSERO trabajaba en la clínica Colombia, propiedad de la empresa FABILU LTDA, debido a que ella también era trabajadora de la accionada.

Indica que los contratos de trabajo que se celebraban eran a término fijo inferior a un año y que la terminación de los mismos se realizaba por medio de una presunta renuncia voluntaria que les hacía firmar la empresa de manera obligatoria.

Que la empresa los desvinculaba por 15 días y nuevamente eran llamados para celebrar el mismo contrato de trabajo, expresa que esos 15 días el empleador les indicaba que era un periodo de vacaciones, las cuales no eran pagadas.

La testigo manifiesta que es de su conocimiento que el Salario devengado por el señor ROSERO, solo tuvo un aumento en 5 años, situación contraria a la de ella, debido a que le aumentaron 2 veces su Salario en 3 años.

Finalmente, indica que el accionante le informó a su empleador sobre las inconformidades con las condiciones laborales que tenía, por medio de una carta y que posterioridad por este motivo presentó su renuncia.

Conclusión

En lo referido a los contratos individuales de trabajo, se precisa que solo existió una única relación laboral, que fue prorrogada por 3 períodos iguales y luego renovada por 3 años, en virtud de que el contrato de trabajo tuvo el mismo objeto, fue continuo e ininterrumpido.

Respecto a demanda de seguridad y salud, la Sala encuentra que, de acuerdo con lo declarado por las partes, sí existió un riesgo de seguridad frente al descargue y almacenamiento de tanques de oxígeno, situación que debe prever por obligación el trabajador, sin dependencia de que el trabajador se lo señale o no.



En cuanto al aumento Salarial, se concluye que no era obligatorio; esa solicitud dependía del empleador, debido que el trabajador devengaba más de un Salario mínimo mensual legal vigente.

Ahora bien, frente al tema de falta de pago de horas extras y descansos compensatorios, la Sala no encuentra acreditadas los mismos, por lo tanto, no se accede a las pretensiones de reliquidación de prestaciones sociales y descansos.

Finalmente, se encontró que existió un incumplimiento contractual por parte del empleador al no aplicar las normas de seguridad y salud en lugar de trabajo, lo cual motivó en parte al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo, configurándose un despido indirecto.

La carga de la prueba de tener implantadas medidas de seguridad y salud en el trabajo corren a cargo de quien debía emplearlas (empleador), lo que se traduce para el caso en concreto en que, el dador del trabajo no corrió con la carga de acreditar qué medidas específicas tomaba para evitar que en el transporte del oxígeno se vieran afectados los trabajadores.

No se dio incumplimiento por parte del empleador en cuanto al aumento de salarios ni en los eventos de horas extraordinarias.

Para la indemnización por despido sin justa causa (despido indirecto), se debe partir del último salario promedio de \$1.133.100, y como el contrato iba hasta el 1 de julio de 2017 y la renuncia se dio el 3 de diciembre de 2016, le faltaban 6 meses y 28 días para completar el contrato, por lo tanto, en aplicación del artículo 64 del CST se debe ese interregno de salarios a título indemnizatorio la suma de \$7.856.160.00, empero, como limitó la condena en la suma de \$3.328.666, se elevará condena por esta última suma, ello en atención a que el juez de segunda instancia carece de facultades ultra petita.

Respecto a las diferencias por vacaciones compensadas la mismas resultan procedentes y por ello resulta viable la condena por este rubro.

Por ende, la Sala comulga parcialmente con lo resuelto por el A quo y habrá de modificarse el fallo en revisión.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia, y en el contexto de la providencia, se da respuesta a los mismos.

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: REVOCAR parcialmente el numeral 1 de la sentencia de oralidad en primera instancia No. 078 proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali en el sentido de DECLARAR no probadas las excepciones respecto a la indemnización por despido sin justa causa.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral 2 de la sentencia de oralidad en primera instancia No. 078 proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, DECLARAR que existió una única relación de trabajo a término fijo, la cual inició 1 de julio de 2012 y finalizó el 3 de diciembre de 2016.

TERCERO: REVOCAR parcialmente el numeral 4 de la sentencia de oralidad en primera instancia No. 078 proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali y condenar a FABILU LTDA, a pagar la suma de \$3.328.666 indemnización por despido sin justa causa, a favor del señor MIGUEL ÁNGEL ORTIZ ROSERO. **CONFIRMAR** dicho numeral en lo demás.

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo demás, de la Sentencia N° 78, proferida por el Juzgado 18° Laboral del Circuito de Cali, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motivación de esta providencia.

QUINTO: CONDENAR en costas en esta instancia a cargo de FABILU LTDA, en favor del demandante, para lo que desde ya se fijan las agencias en derecho la suma equivalente a DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MCTE.

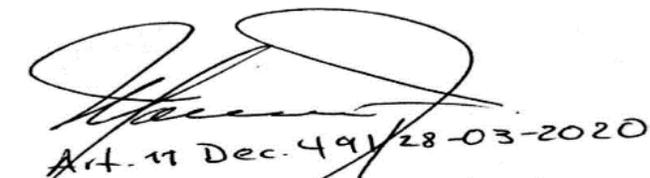
SEXTO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse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

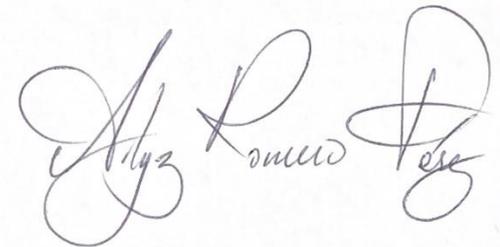
NOTIFÍQUESE POR EDICTO



Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:


CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente


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: 803c4f5dcc8c54d49aefb2ddca03122d836080f803be7c277fc135cc00d96d48

Documento generado en 30/04/2024 11:01:14 a. m.

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